شخصية ضابط الشرطة

بين الواقع والمأمول

(دراسة قانونية - نفسية - إحصائية - تحليلية)



دكتور

طارق إبراهيم الدسوقى عطية

دار الجامعة الجديدة

٣٨ ش سوتير - الأزاريطة - ت : ٤٨٦٨٠٩٩

دار الجامعة الجديدة
٣٨ شارع سوتير - الأزاريطة
الإسكندرية تليفاكس : ٤٨٦٨٠٩٩
E-mail : darelgamaaelgadida@hotmail.com

إهداء

إلى مكتبة الإسكندرية
ذلك الصرح الشامخ
الذي يشرف أي باحث بأن
تتواجد به المؤلفات
التي تذخر بها، وعلى الأرفف
العريقة التي تحوي أعظم الأعمال.
أهدي ذلك المؤلف وأرجو من الله
أن أكون عند حسن ظن إدارة المكتبة
المحترمة.

المؤلف:
دكتور/ طارق إبراهيم الدسوقي
١٩ رمضان ١٤٢٧
١٢ أكتوبر ٢٠٠٦

شخصية ضابط الشرطة

بين الواقع والمأمول

(دراسة قانونية – نفسية – إحصائية – تحليلية)

الدكتور

طارق إبراهيم الدسوقي عطيـة

2007

دار الجامعة الجديدة للنشر

٣٨ شارع سوتير - الأزاريطة - الإسكندرية ت ، ٤٨٦٨٠٩٩

E.mail : darelgamaaelgadida@hotmail.com

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَنَفْسٍ وَمَا سَوَاهَا ۞ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا

وَتَقْوَاهَا ۞ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَاهَا ۞

وَقَدْ خَابَ مَن دَسَاهَا ﴾

سورة الشمس
الآيات ٧: ١٠



إهـــــداء

- ❖ إلى روح والدي الطاهرة الأستاذ/ إبراهيم الدسوقي.
- ❖ والدتي الحبيبة والجنة تحت قدميها.
- ❖ زوجتي الغالية ومنة القلب ولؤلؤة الروح وقُـرة العين مُحمد.



• مقدمـــة:

قليلة هي الأفكار التي ساهمت في تغيير الإنسانية، ويأتي على قمة هذه الأفكار فكرة الدولة القانونية التي تعـد فاصلا رئيسيا في تاريخ الإنسانيـة بين مرحلتين، مرحلـة زائلة من هذا التاريخ- هي مرحلة الدولة البوليسية- وبداية مرحلة جديدة رسخت فيها مفاهيم الديمقراطية وشاع فيهـا احتـرام حقوق الإنسان. فالديمقراطية لـم تعد تراث الماضي البعيد الـذي نشأ فـي أثينا قبل الميلاد، بل أصبحت بكل أساليبها وأشكالها هـي الاتجـاه الغالـب فـي عالمنا المعاصر، فقد أصبح الحاضر يزخر بثورات الديمقراطية، تلـك التي هبت في السنوات الماضية الأخيرة، ولـم يعـد فـي مقدور أحـد أن يوقف هـذا التيار المتدفق أو يحدد اتجاهاته أو يعترض طريقه[١].

وإذا كانت الدولة القانونية هـي دولة الديمقراطية التـي تحتـرم فيهـا السلطات نصوص التشريع، فإنه يأتي علـى قمة هـذه النصـوص تلـك التـي تكفل احترام حقوق الإنسان. وتجـدر الإشارة إلى أن سيادة القـانون ليست ضمانا مطلوبا لحرية الفرد فقـط، ولكنها الأساس الوحيد لمشـروعية السلطة فـي ذات الوقت. وفي هذا الشأن ينص دستور ١٩٧١ لجمهوريـة مصر العربية على أن: "**سيادة القانون هي أساس الحكم في الدولة** ".

هـذا ويأتي في مقدمة وظائف الحكم في الدولة كفالة الأمن الخارجي، وحماية الأمن الداخلي، وتكفل الشرطة حماية الأمن الداخلي للمجتمع، وذلك أعمالا لنص المادة (١٨٤) من الدستور التـي تنص علـى أن:

" **الشرطة هيئة مدنية نظامية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية** ".

وتختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العـام والآداب، وحماية الأرواح والأعراض والأموال، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها

١- للمزيد بشأن الديمقراطية وأساليبها يراجع مؤلف: الأستاذ/ صلاح الدين حـافظ – صـدمة الديمقراطية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – مكتبة الأسرة – ط ٢- سنة ٢٠٠١.

حال وقوعها، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمان للمواطنين في كافة المجالات، وبتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات(*).

ويدور موضوع الدراسة حول شخصية ضابط الشرطة بين الواقع والمأمول، عبر عرض لكافة الجوانب النفسية والأخلاقية والبدنية والقانونية والثقافية، والتي تساهم مجتمعة في الارتقاء بشخصية ضابط الشرطة، وتساعد على الرقي بمستوي الأداء الأمني لبلوغ الغايات المحددة المنشودة.

وتستعرض الدراسة جانبا هاما في شخصية ضابط الشرطة هو الجانب الإنساني، فضابط الشرطة الإنسان ذو الشخصية المأمولة هي الشخصية السوية القادرة على البذل والعطاء والرقي بمستوي أدائها الأمني. وذلك في إطار أهمية الدور الذي يؤديه ضابط الشرطة، ممثل السلطة التنفيذية الذي نيط به تنفيذ السياسة الأمنية، ومراعاة القانون واحترام الحقوق والحريات.

كما تهدف الدراسة إلي بحث السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، التي تسهم في اتصافه بالسواء وتزيد في أدائه ليصل إلي المستوي المطلوب. ولتحقيق أهداف الدراسة وبلوغ ما تبتغيه من غايات فإن السؤال الرئيسي الذي طرحه البحث تتمثل صياغته في الآتي:

- **كيف يمكن الوصول إلي الشخصية المأمولة لضابط الشرطة ؟**
- **بمعني آخر: ما هي سبل الارتقاء بشخصية ضابط الشرطة، ليصل إلي مرتبة يمكن له من خلالها التوائم مع المهام الوظيفية المنوط به القيام بها، في إطار من المشروعية وتنفيذ القانون واحترام حقوق الإنسان ؟**

ويتزامل مع هذا التساؤل تساؤل آخر هام هو:

- **ما هي الحاجات الضرورية التي تحتاجها شخصية ضابط الشرطة؟**

ثم استعرضت الدراسة أربعة أسئلة فرعية، تمثل الإجابة على كلا منها مرحلة في بناء صرح الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، وهذه الأسئلة:

(*) المادة الثالثة من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة.

- **كيف يتـم انتقاء الأفضل مـن المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة ؟**
- **كيفية إعـداد ضابـط الشرطـة للنهوض بالمهام الموكولة إليه؟**
- **كيفية الحـد مـن آثار الضغوط النفسية والاجتماعية والوظيفيـة، التي يتعرض لها الضابط؟**
- **ما هي الوسيلة المثلى من جانب الإدارة للتعامل مع الضابط الـذي يرتكب تجاوز فـي عمله؟ هـل بتطبيق القانون أم روح القانون؟**

وتتبع **أهمية الدراسة** مـن أهمية الدور الـذي يؤديه ضابط الشرطة كأحد العناصر الفعالة في جهاز الأمن، وأهمية الدور الذي يمارسـه جهـاز الأمن كأحد سلطات الدولة في حياة المجتمع، وفي ترسيخ دعائم الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان فـي دولة المؤسسات والشرعية، دولة القانون.

وفي حدود مصادر العلـم التـي اتيحت للباحث أن المكتبة العربيـة وربمـا العالمية، قـد خلت مـن أي دراسة شاملة عـن شخصية ضـابط الشرطة، وذلك بالرغم مـن وجود العديد مـن الدراسات والبحوث التـي عرضت لجانب أو آخر مـن جوانب هـذه الشخصية.ولا يخفى عن أحـد أن النظرة الأحادية لجانب مـن جوانب الشخصية، وعرض أحد الضـغوط والمعوقات التـي تتعرض لهـا، يصعب أن تضمن العلاج الناجع وتصـف الدواء الشافي، بل لابد من نظرة تكاملية تضم بيـن جنباتها جميع العوامـل التي تؤثر على شخصية ضابط الشرطة وتعوق أدائه، وتصوغ الحلول لهذه الضغوط والعوائق. وبدون ذلك يصعب إدراك النجاح لتعظيم الأداء الأمني.

وأنـه وإن كانت الدولة بكافـة أجهزتها ومؤسساتها يتعين عليهـا أن تتكامل جهودها لترسيخ مباديء الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان، فـإن الأدوار التي تلعبها هـذه الأجهزة لتحقيق هذه الغايات ليست متساوية، حيث أن بعضٌ من تلك الأجهزة والمؤسسات تلعب دورا فعالا ورئيسـيا ومـؤثرا في تحقيق هذا السبيل، ويأتي جهاز الشرطة ضمن هـذه الأجهـزة، والتـي تضم أيضا السلطة التشريعية والسلطة القضائية، وأجهزة الأعلام والثقافة.

ومـــع تطور مجالات الحياة أصاب ذلك الجريمة والسلوك الإجرامي، فتطورت أشكال الجريمة وتعددت أوجه ممارسة السلوك الإجرامـــي، ومـــع هذه المظاهر المتطورة الخارجة عن الشرعية والمنتهكة للقوانين، فإن الأمر يستلزم إعداد الضابط بدنيا ونفسيا وعلميا وقانونيا، وتأهيله عمليـــا وفكريـــا حتى يستطيع مواجهة هذه التطورات المستحدثة للجريمة وأشكالها وسلوكها. ووصولا إلي حقيقة هامـــة، فإن كافة جهود الإصلاح والتطور التـــي تبذلها الدولة فـــي كافة مناحي الحياة، سوف يتبخر أثرهـــا وتتبـــدد طاقاتهـــا، إذا سادت الفوضى وانعـــدم الإحساس بالأمن.

وبذلك يتضح تشعب الـــدور الذي يمارســـه ضـــابط الشـــرطة فـــي المجتمع، وهـــو بفضل دوره الهام في الكيان الاجتماعي يعطي الإحســـاس بالأمن لأبناء المجتمع، أنـــه الأمـــن الشعوري الـــذي يبثـــه فـــي نفـــوس الآخرين. ويتوازى مـــع هـــذا الأداء النفسي أن ضابط الشرطة هو ممثـــل السلطة المعبر عن هيبة الدولة، المنفذ لنصوص القانون ومباديء الشرعية.

- **الدراسات السابقة:**

وفي إطار تواصل رسالة العلم، وأهمية استكمال البحث العلمي عند ما تناولته الدراسات السابقة من موضوعات متعلقة بضابط الشرطة، نجـــد أن معظم هذه الدراسات قد تناولت ضابط الشرطة من خـــلال منظـــور جهـــاز الشرطة، أو أنها تناولت دراسة جوانب معينة تتعلق بضابط الشرطة.

أولا ـــ الدراساس القانونية:

تناولت الدراسات القانونية ضابط الشرطة من خلال المنظور الوظيفي، وما يحمله من اختصاصات قانونية حيث أن ضابط الشرطة أحـــد مأموري الضبط القضائي، وما يترتب على ذلك مـــن مسئوليات ومهام، وما قد ينتج مـــن أخطاء وتجاوزات تستوجب التأديب والعقاب. وذلك كما يلي:

أ ـــ جانب المسئولية والتأديب: لعل أهـــم جانب حـــاز اهتمام الباحثون هو الجانب التأديبي (المسئولية التأديبية لضابط الشرطة)، والدراسات بشأنه:

- **عـــن أحكام تأديب ضباط الشرطـــة (التكييف القانوني لمجالس التأديب وقراراتها)**[1]. تناولت الدراسة إجراءات إحالة الضابط إلـــي المحاكمـــة التأديبية وآثار ذلك وضمانات هذه الإجراءات، وتطور التكييف القانوني للقرارات مجالس التأديب. وانتهت الدراسة إلي تكييف هـــذه القـــرارات على أنها أحكام قضائية، طبقا لأحكام المحكمة الإدارية العليا.
- **ودراسة عن: الإجراءات والضمانات فـــي تأديب ضـــباط الشـــرطة**[2]. تناولت إجراءات التأديب التي تتخذ فـــي حالة ارتكاب ضابط الشـــرطة لمخالفة، وضمانات ضباط الشرطة في مواجهة سلطات التأديب.
- **ثم دراسة عن: حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق علـــى الشرطة**[3]. تهدف وضع حدود وضوابط للسلطة والمسئولية الإشرافية، للرئيس الإداري في المســتويات الإداريـــة عامـــة، جهـــاز الشـــرطة. وأوضحت الدراسة أنواع المسئولية القانونية وأوجـــه الاخـــتلاف بـــين المسئولية المدنية والجنائية والتأديبية. ومن نتائج الدراسة اتجاه ســـلطات التأديب في الشرطة، للتوسع فـــي المسئولية الإشرافية.
- **ودراسة أخري عن: التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة (دراسة مقارنة)**[4]. تســـتهدف بيـــان الجانب التأديبي لضابط الشرطـــة، حيث أبرزت أهمية وضع قواعـــد

١- للمزيد يراجع: لواء دكتور/ محسن العبودي - أحكام تأديب ضباط الشرطة (مـــع دراســـة خاصة للتكييف القانوني لمجالس التأديب) - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٠.

٢- لواء/ محمد ماجد ياقوت- الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة- الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٣- ص٤.

٣- للمزيد يراجع: عقيد دكتور/ سمير محمد قطب - حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مـــع التطبيق على الشرطة - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٧.

٤- للمزيد يراجـــع: دكتور/ محمد سيد أحمد - التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مـــع التطبيق علـــى ضباط الشرطة (دراســـة مقارنة) رسالـــة دكتوراة - كلية الحقـــوق - جامعة أسيوط - أسيوط - سنة ٢٠٠٠.

- وضوابط تكفل تحقيق التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، من خلال وضع قائمة بالمخالفات تقابلها قائمة بالعقوبات.
- **ودراسة حديثة عن: التأديب في الشرطة (دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة مع الوضع في فرنسا)**[1]. أبرزت تأثير طبيعة العمل الشرطي على أحكام التأديب في الشرطة، من خلال استعراض أحكام القوانين المنظمة للتأديب في الشرطة والوظيفة العامة. ومن نتائجها عدم تحقق المشروعية، في تجريم أفعال المخالفة التأديبية لعدم حصرها.
- **ودراسة عن الجانب التأديبي موضوعها: المسئولية التأديبية لضباط الشرطة (دراسة مقارنة)**[2]. وتهدف إلى إبراز التباين بين المسئولية التأديبية لضباط الشرطة مقارنة بالمسئولية التأديبية للعاملين المدنيين. وتناولت الدراسة المسئولية التأديبية لضباط الشرطة من زاوية الفلسفة العامة التي تحكمها. ومن نتائج الدراسة، أن اعتبار هيئة الشرطة هيئة مدنية نظامية ـ وهو وضع يتوسط كل من الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية ـ يؤثر في فلسفة المسئولية التأديبية. وأيضا صعوبة حصر الواجبات الوظيفية لضابط الشرطة بصورة شاملة، يؤدي إلي عدم أمكان تقنين الجرائم التأديبية، وهو ما يتعارض مع الشرعية التأديبية، التي لا تختلف عن مفهوم مبدأ الشرعية الجنائية.

ب ـ جانب الوظيفة الشرطية:

تناول الباحثون جانب الوظيفة الشرطية من خلال محورين كلا منهما يكمل الأخر، ويمكن القول أنهما وجهان لعملة واحدة هي السلطة الشرطية، وهما أعمال الوظيفة الشرطية وبيان المسئولية للوظيفة الشرطية.

١- للمزيد يراجع: عميد دكتور/ علي أمين سليم عيسي- التأديب في الشرطة (مقارنة على ضباط الشرطة) - رسالة دكتوراة - كلية الدراسات العليا - أكاديمية الشرطة - سنة ٢٠٠٢.

٢- للمزيد يراجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - المسئولية التأديبية لضباط الشرطة (دراسة مقارنة) - رسالة دكتوراة - كلية الحقوق - جامعة أسيوط - أسيوط - سنة ٢٠٠٤.

* **المحور الأول (المسئولية الوظيفية الشرطية)** من دراسات هذا المحور:
دراسة عن أعمال الشرطة ومسئوليتها إداريا وجنائيا: وقد تضمنت بيان أعمال جهاز الشرطة وتقسيم هذه الأعمال، ثم ما يترتب عليها من مسئوليات للقائمين عليها، وتتنوع هذه المسئوليات بين إدارية وجنائية[1].

- **ودراسة عن سلطات مأمور الضبط القضائي[2]:** أوضحت أن القوانين مهما تكن قيمتها ليست سوي أدوات، وعلى الذين يطبقونها أن يستفتوا ضمائرهم ومسئوليتهم الإنسانية قبل كل شيء. وأهمية التزام القائمين بالعمل الضبطي – من ضباط الشرطة – بالتنظيم القانوني الذي يحول أتباعه دون تقرير مسئولية جنائية أو مدنية أو إدارية لأيهم. وعدم جواز التعلل بأن مخالفة القانون باعثها الرغبة في كشف الحقيقة ذلك أن نبل الباعث لا يضفي المشروعية على العمل المخالف للقانون.

* **المحور الثاني – بيان المسئولية للوظيفية الشرطية:** وقد تضمنت بعض من الدراسات التي تناولت مناط هذه المسئولية وتجاوزها وآثار ذلك. مثل:

- **جرائم السلطة الشرطية[3].** والتي تناولت عرض للجرائم التي يرتكبها ضابط الشرطة، باعتباره ممثلاً للسلطة الشرطية.
- **الحماية الجنائية للحريات الشخصية[4].** تضمنت موضوع غاية في الأهمية، هو أنه إذا كان الدستور قد حدد مجموعة الحقوق الفردية،

١- للمزيد براجع: لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – أعمال الشرطة ومسئوليتها إداريا وجنائيا– الإسكندرية– منشأة المعارف– سنة ١٩٦٩، النظرية العامة للمسئولية الشرطية – منشأة المعارف– سنة١٩٧٤، مناط التحريات (استدلالات واستخبارات)– منشأة المعارف– سنة ١٩٩٨.

٢- دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوي – سلطات مأمور الضبط القضائي – القاهرة – المكتبة القانونية – ط ٢ – سنة ١٩٩٧– ص٢.

٣- للمزيد في هذا الشأن يراجع: لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – جرائم السلطة الشرطية – القاهرة – مكتبة النهضة المصرية – سنة ١٩٧٨.

٤- دكتور/ محمد زكي أبو عامر – الحماية الجنائية للحريات الشخصية – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ١٩٧٩– ص٣.

التي تشكل مجتمعة قاعدة الحرية الشخصية ودعاماتها، وتولي القانون الجنائي كفالة حمايتها بشكل مكتمل وفعال، فإن ممثلي السلطة العامة وعلى الأخص رجال الشرطة منهم- أثناء أدائهم لرسالتهم، كثيرا ما يتواجدون في ضرورة تدفع بهم إلي " الأضرار " بتلك الحقوق.وقد أوضحت الدراسة ما يقوم به رجال الشرطة من إجراءات كالقبض والتفتيش والحبس والحجز. كما تضمنت الدراسة مجموعة الجرائم المرتكبة باسم الدولة ولحسابها (COMMISES AU NOM ET POUR COMPTE DE L'ETAT) بواسطة ممثلي السلطة العامة، من رجال الشرطة اعتمادا على سلطات وظائفهم.

ثانيا ـ الدراسات النفسية:

- **دراسة نفسية بعنوان (علم النفس الشرطي):** تضمنت عرض للأسس العلمية لاختيار رجال الشرطة (مطبقة في U. S. A)، وعرضت الدراسة لسيكولوجية التحقيق الجنائي ووسائله، ثم الطرق العلمية في تحديد شخصية المجرم، وإضطرابات الشخصية والجريمة[1]. اعتبارا لأهمية إطلاع رجل الشرطة على هذه المعلومات، والتي خلالها يصبح علم النفس من الأدوات الحديثة المساعدة لرجل الشرطة في أدائه الأمني.
- ودراسة نفسية أخرى بعنوان: **(سمات الشخصية المتطلبة للتوجيه المهني لعينة من ضباط الشرطة)[2]**، اجتهدت لتحقيق هدفين أساسيين:

١) التوجيه المهني السليم لخريجي الشرطة للعمل بالقطاعات الأمنية التي تتلاءم مع سماتهم الشخصية، من خلال اختبارات نفسية مقننة ذات

١- للمزيد يراجع: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس الشرطي – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ٢٠٠٥.

٢- دكتور/ علاء محمد محمود عليوة – سمات الشخصية المتطلبة للتوجه المهني لعينة من ضباط الشرطة – رسالة مقدمة للحصول علي درجة الدكتوراة (تخصص علم النفس) – كلية البنات – جامعة عين شمس – سنة ٢٠٠٣- ص ٤.

معايير خاصة، تساعد في التوجيه المهني لكل قطاع على حدة، تبعا لمهام ومتطلبات وواجبات العمل به.

٢) توفير بطارية اختبارات نفسية مقننة لها معايير خاصة بالحد اللازم للنجاح في مجال عمل الشرطة، لتحل محل الملاحظة الظاهرية [الكشف النفسي]، والتي تطبق على المتقدمين في مراحل القبول الأولي بالكلية.

ثالثا ـ الدراسات الاجتماعية:

تناولت دراسة اجتماعية بعنوان (**علم الاجتماع الأمني**)[١]، وظيفة الشرطة من خلال الدور الاجتماعي للجهاز الأمني، حيث أن الأمن قضية اجتماعية في المقام الأول، لأنها تعبر عن احتياجات المجتمع المتزايدة في كافة مجالات الحياة. **وبلورة الدراسة مفهوم علم الاجتماع الأمني (الأمن والمجتمع)**. فالأمن هو أحد أعمدة الحياة التي لا يمكن أن تستقيم بدونه، سواء في عموميتها أو مقرراتها الجنائية.

رابعا ـ الدراسات التاريخية:

تناولت الدراسات التاريخية نظام الشرطة (البوليس) بالفحص والتمحيص من خلال عرض هذا النظام، حيث كان التعرض لرجل الشرطة باعتباره منفذاً لهذا النظام، وباعتبار أنه يمثل ركيزة من ركائز النظام.

- **فهذه دراسة تناولت (الشرطة في مصر الإسلامية)**[٢]. هي دراسة من زاوية الأمن، لتاريخ مصر السياسي والإداري والاجتماعي والاقتصادي وتاريخها الحضاري بوجه عام.

١- وقد أضافت الدراسة إلي مفهوم الضبط بعداً اجتماعياً، فضابط الشرطة له دور اجتماعي هام، يسهم به في أرثاء البعد الاجتماعي في العمل الأمني وتحقيق الأمن الاجتماعي. للمزيد يراجع: لواء دكتور/ عصمت عدلي - علم الاجتماع الأمني (الأمن والمجتمع) - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ٢٠٠١.

٢- أحمد عبد السلام ناصف - الشرطة في مصر الإسلامية - القاهرة - الزهراء للإعلام العربي - ط ١- سنة ١٩٨٧- ص ٥.

وقد تعرضت الدراسة لصاحب الشرطة أو متوليها (وزير الداخلية)، حيث كان حجر الأساس في الحفاظ على أمن ونظام البلاد، وفي مصر الإسلامية كان صاحب الشرطة في كثير الأحيان الرجل الثاني بعد الأمير (الحاكم)[*].

- **ودراسة أخري عن: (البوليس المصري ١٩٢٢ - ١٩٥٣)**[١]. هي محاولة من جانب باحث لكتابة تاريخ البوليس المصري في أهم فترات تاريخ مصر الحديث والمعاصر (١٩٢٢ - ١٩٥٢م)، فترة تبدأ بدخول البلاد مرحلة جديدة من تاريخها السياسي (ما بعد تصريح ٢٨ فبراير ١٩٢٢م)[**]، وتنتهي بنهاية النظام السياسي الذي ساد مصر حتى عام ١٩٥٢م، عندما حل نظام الحكم الجمهوري محل الحكم الملكي الوراثي.

وما سبق عرضه من دراسات كانت ذات هدف محدد في منهج البحث، هو تناول جانب معين يتعلق بضابط الشرطة، ولم تتعرض دراسة منها لضابط الشرطة ذاته من حيث سماته الشخصية، وما يتعرض له من ضغوط وأزمات في حياته، وما قد يترتب على هذه الضغوط من مشكلات، وما قد ينتج عن هذه الأزمات من تجاوزات. ولم تتعرض دراسة للضابط كإنسان، ذو سمات معينة في مجتمع يؤثر فيه، ويتأثر بما يمنح له من سلطة ونفوذ.

(*) حيث أوردت الدراسة ما حدثنا به السيوطي في كتابه (حسن المحاضرة) أن: (قيس بن عبادة الأنصاري كانت مكانته من الرسول صلى الله عليه وسلم كمكانة صاحب الشرطة من الأمير). وهذا دليل على عظم مكانة صاحب الشرطة، الذي كان يستعين بأعوان عديدين - الضباط في الزمن المعاصر- في أداء مهامه العديدة......... يراجع: السيوطي (الحافظ جلال الدين عبد الرحمن) - حسن المحاضرة في تاريخ مصر والقاهرة - بدون ناشر - سنة ١٩٦٧.

١- للمزيد يراجع: دكتور/ عبد الوهاب بكر - البوليس المصري (١٩٢٢ - ١٩٥٢) - القاهرة - مكتبة مدبولي - ط ١ - سنة ١٩٨٨.

(**) عام ١٩٢٢ هو العام الذي تغير فيه وصف مصر من دولة تحت الحماية البريطانية إلى دولة مستقلة ذات سيادة، وفقا لتصريح بريطانيا من جانب واحد في ٢٨ فبراير ١٩٢٢. وقد أدخل هذا الوضع الجديد تغييرات جذرية وتعديلات جوهرية علي جهاز البوليس المصري، حيث كان النظام السياسي يتميز بالصراع بين الأتوقراطية السابقة وحكومة دستورية أفرزها الاستقلال المنقوص، وفي ظل الصراع بين وجود استعماري وأحزاب متناحرة بين السلطة والمعارضة.

- **الإجراءات المنهجية:**

اعتمدت الدراسة على بعض مناهج البحث، حيث يعتبر أسلوب البحث العلمي مــن المسلمات في أي مجال مــن مجــالات المعرفــة الإنســانية.
والمنهج(*) **في الاصطلاح هو:** " الطريق المؤدي إلى الكشف عــن الحقيقــة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة "(١).
أو هو: " خطوات منظمة يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقــوم بدراستها، إلى أن يصل إلى نتيجة معينة "(٢). لــذا بات الإلمــام بمنهجيــة هــذا الأسلوب مــن الأمور الضرورية التي يتعين مراعاتها والتقييد بها.

وقد سبق إيضاح أن إشكالية البحث التي سيتم الإجابة عنها من خلال تضاعيف(**)**هذه الدراسة تتعلق بأمرين هامين هما:** دراسة سمات شخصية ضابط الشرطة، ثم عرض الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

ومع ظهور اتجاه معاصر فــي الفكر الإنساني ينادي بتكامل العلــوم وتكامل المناهج المستخدمة فيها(٣)، لم تعد العلوم مستقلة بعضها عن بعض، بل أصبحت نتائج احدها متممة ومكملة لنتائج بحوث علم أخــر، كمــا وأن بعض العلوم تستعين بالمناهج المتبعة لدي علوم أخرى.

(*) لمنهج في اللغة هو: الطريق الواضح في أمر ما من علم أو عمل. وجاء في مختار الصحاح مادة نهج أن المنهاج الطريق الواضح. (مختار الصحاح- للشيخ/ محمد بن أبي بكر بــن عبــد القادر الرازي- بيروت- مكتبة لبنان- سنة ١٩٨٦- ص٢٨٤).

١- دكتور/ عبد الرحمن بدوى – مناهج البحث العلمي – دولة الكويت – وكالــة المطبوعات – ط ٣ – سنة ١٩٧٧ – ص ٥.

٢- دكتور/ عبد اللطيف محمد العبد- دراسات في الفلسفة الإسلامية- القاهرة- مكتبة النهضــة المصرية- سنة ١٩٧٩- ص١٩٠.

(**) تضاعف أي سطور.

٣- تتداخل المناهج في كثير من الأحيان عند إجراء البحوث، إلا أنها تتمايز لتظهر ما فيها من أوجه الاختلاف في تطبيقها. للمزيد يراجع: (دكتور/ يوسف مصطفي القاضي – مناهج البحوث وكتابتها – دار المريخ الرياضي – المملكة العربية السعودية – سنة ١٩٧٩ م – ص ١٠٣). =

وإذا كان الملاحظ في الدراسات الحديثة وجود العديد من المناهج وطرق البحث المستخدمة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، فإن طبيعة مشكلة البحث محل الدراسة تجعل الباحث يغوص في أعماق مجموعة متنوعة من العلوم الاجتماعية أو الإنسانية، مما أدي إلى تنوع مناهج الدراسة.

وتعتمد دراسة شخصية ضابط الشرطة على محور رأسي وآخر أفقي:

أما **المحور الرأسي** فيتبدى في التأصيل التاريخي والفلسفي لبعض جوانب الدراسة، واستخدام **المنهج التاريخي** إذ يخطيء من يظن أن التاريخ هو مجرد سرد لوقائع وأحداث توالت في أزمنة معينة[١].

فالتاريخ علم يقوم على أصول دقيقة لا تقبل مثل هذه الوقائع والأحداث، إلا بعد تمحيص وتفنيد ودراسة وافية مبنية على أسس موضوعية علمية، لا على أسس خاصة تسييرها الأهواء وتدفعها المصالح الخاصة[٢]. وتظهر أهمية المنهج التاريخي في استعراض المصادر المكونة لفئة ضباط الشرطة، ثم في عرض السمات الأخلاقية والخصال الخلقية المأمولة في شخصية ضباط الشرطة.

كما تم الاستعانة **بالمنهج الفلسفي** في عرض الضغوط الذاتية التي تتعرض لها شخصية ضابط الشرطة وهي بين الشعور واللاشعور، وعرض أساليب القدرة الذاتية في معالجة الضغوط النفسية الواقعة على شخصية الضابط.

= ومع هذا فيجب ألا نغالي في توكيد هذا الاختلاف في مناهج العلوم تبعا لاختلافها. فان وراء هذه المناهج كلها وحدة العقل الإنساني. للمزيد يراجع: (الدكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – ضمانات المتهم في مواجهة القبض بين الشرعية الإسلامية والقانون الوضعي – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ٢٠٠٠ – ص ١٠). ولذا نجد كلود برنارد (CLAU-BERNARED) الذي أكد التمييز في مناهج العلوم المختلفة ، وقد حاول هو نفسه أن يرد المناهج إلي منهج واحد، بمعني أنه ليس من الممكن أن نفضل المناهج بعضها عن بعض في تكوين العلم الواحد. للمزيد يراجع: (الدكتور/ عبد الرحمن بدوى – مرجع سابق – ص ١٣٩).

١- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – المرجع السابق – ص ١٢.

٢- دكتور/ يوسف مصطفي القاضي – مرجع سابق – ص ١٠٤.

أما **المحور الأفقي** فيعتمد على دراسة شخصية ضابط الشرطة للوقوف على السمات المأمولة، وأيضا دراسة الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة تجاوزاتها. ويستتبع ذلك استخدام **المنهج الوصفي.** وهذا المنهج ينهض على ثلاث ركائز هي تشخيص الظاهرة أو الواقعة وذلك لمعرفة أسبابها، ثم اقتراح الحل أو العلاج المناسب(*).

كما تم استخدام **المنهج المقارن**، للاستفادة من القانون المقارن وعدم اقتصار دراسة بعض الجوانب القانونية على نظام قانوني واحد، سواء في الاختصاصات الممنوحة لضابط الشرطة كأحد مأموري الضبط القضائي، أو عند استعراض الجوانب المتعلقة بالتأديب لضباط الشرطة(**).

وأيضا تم استخدام **المنهج التحليلي**. وهو منهج عام يراد بها تقسيم الكل إلي أجزائه ورد الشيء إلي عناصره المكونة له، وذلك عند عرض السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، وبخاصة في الجانب النفسي والأخلاقي والوظيفي. وفي بيان الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة سواء الداخلية (الذاتية)، أو الخارجية التي منها أعمال الوظيفة، أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية، وفي بيان سمات شخصية الضابط في أوقات الأزمات، وفي الدراسة الميدانية التي تعتبر أداة لجمع المعلومات.

(*) **المنهج الوصفي:** تمخض هذا المنهج عن الفلسفة الفنومولوجية أو فلسفة الظواهر التي نادى بها الفيلسوف الألماني ادموند هوسرل (E. HUSSERL)، والتي تهتم بتحديد الوصف الدقيق للظواهر المختلفة بغية توضيحها وتعريفها، وحينئذ تكون معرفتنا بها قائمة على ماهيات ثابتة. (دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – المرجع السابق – هامش ص ١٣).

ـ والمنهج الوصفي غير الدراسة الوصفية فهما وإن كانا يتفقان في أن كليهما يشخص الواقع إلا أن الدراسة الوصفية تقف عند هذا الحد. أما المنهج الوصفي فيتعدى ذلك إلى معرفة أسباب الظاهرة ثم اقتراح الحلول المناسبة لها. لمزيد من التفصيل حول المنهج الوصفي يراجع: (دكتور/ يوسف مصطفى القاضي- المرجع السابق- ص ١٠٧).

(**) المنهج المقارن: منهج يسلك سبيل المقارنة بين صور مختلفة من الأحداث والظواهر. ويعد واحدا من الإسهامات التي قدمها علماء الاجتماع الفرنسيون، إذ تعتبر المقارنة جزءا =

وتم الاستعانة **بالمنهج التكاملي**، الذي يهتم بدراسة المفردات الاجتماعية من خلال ردها إلي الصورة الكلية التي تشملها، من خلال دراسة الضغوط وكيفية معالجتها، وبذلك تتكامل المعرفة بالمفرد محل الدراسة في ضوء المفردات الأخري المتصلة به، على أساس أن العناصر المفردة إنما تستمد معناها من الصورة الكلية، بل إن وظائف هذه العناصر ودلالاتها إنما تستمد من وضعها في وظائف الصورة الكلية بعناصرها المتفاعلة[1].

وأخيرا استعانت الدراسة **بالمنهج الإحصائي**. وذلك في بيان دراسة أحد الجوانب المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة وهو جانب التأديب.

- **محتوي الدراسة:**

يتم عرض موضوع الدراسة (شخصية ضابط الشرطة)، في ثلاث أبواب رئيسية، يسبقها فصل تمهيدي عن الشخصية بوجه عام، كما يلي:

* **فصل تمهيدي: عن الشخصية بوجه عام**

المبحث الأول: حقيقة الإنسان وتكوينه. ويتناول حقيقة الإنسان بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية من خلال أفكار الفلاسفة في هذا الشأن والتي تتفرع إلى ثلاثة اتجاهات، اتجاه يمثله سقراط وأفلاطون، واتجاه يمثله أرسطو ومن تبعه من علماء النفس، ثم الاتجاه الثالث الذي يحاول التوفيق بين الاتجاهين السابقين ويمثله الفلاسفة المسلمون. ثم وضع حقيقة الإنسان في الفلسفة الحديثة والفلسفة المعاصرة. ويلي ذلك عرضا للنظرة الشمولية للشخصية الإنسانية، من خلال رؤية إسلامية للشخصية، ثم توضيح السلوك الإنساني من حيث المقصود به وطبيعته ووظيفته.

= جوهريا في نظر المفكر سان سيمون (SAINT SIMON) لأنها الوسيلة الوحيدة التي تمكن الباحث من الاستفادة بالمعطيات التي يظهرها البحث. كما تمكنه أيضا من التعرف على العناصر الثابتة والعناصر المتغيرة في الظواهر الاجتماعية. (دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – المرجع السابق – ص ١٤).

١- المرجع نفسه – ص ١٦.

المبحث الثاني: مفهوم الشخصية. من حيث تعريف الشخصية في الحياة اليومية، وعند علماء الاجتماع وعلماء علم النفس، ثم بيان العناصر الأولية للشخصية. لما في ذلك من أهمية للوقوف على كنة الشخصية محل الدراسة، وحيث يمثل مفهوم الشخصية حجر الزاوية للبحث.

المبحث الثالث: تكوين الشخصية. حيث يتم عرض تكوين الشخصية الإنسانية تبعاً لنظرية التحليل النفسي، والعلاقة بين عناصر تكوين الشخصية، ثم عرض للشخصية في أطار الصحة النفسية.

*** الباب الأول ــ ماهية شخصية ضابط الشرطة.**

الفصل الأول: دراسة شخصية ضابط الشرطة.

المبحث الأول: الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة (القبول بكلية الشرطة). من شروط الالتحاق بالكلية وضوابط الاختيار ومراحل التقدم للالتحاق بكلية الشرطة. ثم بيان أساس المفاضلة للالتحاق بكلية الشرطة، ودراسة الوضع بالنسبة للاختبارات النفسية التي تتم للالتحاق بكلية الشرطة.

المبحث الثاني: مقومات الأداء الأمني. خصائص شخصية ضابط الشرطة (خلال الأداء الأمني)، وهي تتنوع بين خصائص خارجية من العلم والقيادة والمهارة الذاتية (المواهب والقدرات)، وبين خصائص ذاتية من الذكاء والسلوك العقلي والأداء النفسي المتزن والجانب السيكولوجي، ثم عرض لجانب الشخصية القوية، ثم الاختبارات النفسية لضابط الشرطة.

المبحث الثالث: للشخصية المأمولة لضابط الشرطة. من خلال أطار معياري للشخصية، يوضح السمات المأمولة في الجانب النفسي وفي الجانب الأخلاقي. والتي يبتغى أن تتحلى بها شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني ــ شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية.

المبحث الأول: التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة، في ضوء التنظيم القانوني للوظيفة العامة، وما يشمله من تشريعات خاصة بالمهن. ويتناول التسكين الوظيفي لضابط الشرطة والأسلوب الحالي لتعيين الضباط.

المبحث الثاني: بيان شخصية ضابط الشرطة أثناء ممارسة مهام الضبطية الإدارية: حيث يتم عرض المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق الضبطية الإدارية والتي تتنوع بين الأمن السياسي والأمن الاقتصادي والأمن الاجتماعي والأمن البيئي والأمن المعلوماتي.

المبحث الثالث: يتم عرض شخصية ضابط الشرطة أثناء ممارسة أعمال الضبطية القضائية: من خلال مراحل هذه المهام عامة من حيث جمع الاستدلالات وإجراء التحريات، وتلقي التبلغيات والشكاوى وإجراءات التحفظ على الأشياء وعلى الأشخاص. ثم عرض لمهام الضبطية القضائية الاستثنائية، وتشمل ما نص عليه القانون من التلبس والقبض والتفتيش.

المبحث الرابع: شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات (الكوارث): حيث يتم عرض ماهية الأزمة، ومراحل الأزمة، ثم السمات الشخصية المأمولة لضابط الشرطة في إدارة الأزمات أو الكوارث.

***الباب الثاني- الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وتجاوزاتها.**

الفصل الأول: الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة. يتم فيه بداية عرض ماهية الضغوط ومفهوم الضغط النفسي. ثم إيضاح الضغوط الذاتية والتي منها بين الشعور واللاشعور، والحيل العقلية اللاشعورية، والانفعالية المستمرة، والإحباط، واضطراب الشعور بالوفاء، والاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط. ثم عرض الضغوط الخارجية المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، من الضغوط الوظيفية، والعوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط، والمسئوليات المالية.

الفصل الثاني: معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة آثارها. يتم عرض أساليب معالجة الضغوط من أساليب شخصية، التي منها أساليب معالجة الشخصية وزيادة قدرتها، وإشباع الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها ضابط الشرطة، والاهتمام بمعدل الروح المعنوية والمتابعة النفسية. ثم عرض الأسلوب الوقائي لمعالجة الضغوط وهو احترام

الضابط لحياته الخاصة، ثـم عرض للأسلوب القانوني والضمانات المقررة للضابط في مواجهة سلطة التأديب، وهى تلك التي ظهرت جلياً في القـانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام هيئة الشرطة، حيث تضمن القانون قدراً مـن الضمانات لضابط الشرطة لتمكينه مـن الدفاع عـن نفسه وإظهار براءته، ويلي ذلك عرض لضمانة قاعدة الإطلاع على الملف. ثم عرض لأسـاليب مواجهة تجاوز شخصية الضابط، مـن أساليب قانونية فـي نطاق القـانون العام، وما نص عليه قانون الشرطة من جزاءات تأديبية.

*** الباب الثالث: الدراسة التطبيقية والإحصائية لشخصية ضابط الشرطة.**

الفصل الأول: عرض الدراسة الميدانية لشخصية ضـابط الشـرطة.

وهى تنقسم إلي دراسة ميدانية لخصائص شخصية ضـابط الشـرطة (مـن وجهة نظر ضباط الشرطة)، في نطاق الإطار الوظيفي وفي نطاق العلاقـة مع المرءوسين. ثم دراسة ميدانية للضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة (من وجهة نظر ضابط الشرطة)، وهي الضغوط الوظيفية التي يتعـرض لها ضابط الشرطة من خلال عمله الأمني، وضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة، وضغوط في الجانب المادي.

الفصل الثاني حيث يتم عرض الدراسة الإحصائية للتأديـب (كأحـد الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة). حيث تتعـرض الدراسـة لمعيار قياس الجريمة التأديبية، ثم تحديد اطر الجريمة التأديبية، والتي يمكن من خلالها لجهة الإدارة أن تسترشد بها، لإصباغ المشروعية على تجـريم المخالفة المرتكبة مـن الضابط، وتُختتم الدراسة بعرض لأسـباب المسـألة التأديبية لضابط الشرطة.

ثم **الخاتمة** التي ليس الغرض مـنها تلخيص الرسـالة واسـتعراض أبوابها، بقدر ما أن الغرض منها إبراز مغزى الدراسة. ثم عرض النتـائج التي انتهت إليها الدراسة، والتوصيات التي توصلت إليها وتوصي بها.

فصل تمهيدي
عن الشخصية بوجه عام

تمهيد وتقسيم:

اهتمت العلوم الإنسانية بفروعها المختلفة بدراسة الشخصية اهتماماً بالغاً، ذلك لأن دراسة الشخصية من الدراسات التي نالت حظاً عظيماً من البحث على مر العصور. وعلى الرغم من ذلك فإن هذه الدراسات لا تزال في بداية الطريق، لأن هناك عوامل كثيرة ومتعددة تتدخل فتعطل فهم الإنسان لذاته، فالإنسان الذي أعتبر نفسه محوراً لهذا الكون، وأن كل شيء مخلوق من أجله، مثل هذا الإنسان قد يجد صعوبة في النظر إلي الأمور التي تتصل به وبشخصيته بعين مجردة، أو أن يقف منها موقفاً علمياً موضوعياً خالياً من كل تمييز ومن كل رغبة شخصية، والمتأمل في الدراسات التي تناولت الشخصية يجدها تتأرجح بين الموضوعية والذاتية.

ومن الأهمية لدراسة الشخصية بفهم وعمق أن نقف عند حقيقة هامة، هي حقيقة الإنسان، ذلك لأن البحث يتناول شخصية إنسانية، ويقف البحث طويلا أمام ضابط الشرطة الإنسان، لما في شخصيته من أبعاد وركائز.

وقد تناول الفلاسفة عرض وشرح وتفسير هذه حقيقة الإنسان، بداية من فلاسفة العصور القديمة ثم فلاسفة العصر الإسلامي، نهاية بفلاسفة العصر الحديث وما تلاه من فلسفة معاصرة، على أن النظرة الشمولية للشخصية الإنسانية هي تلك التي عرضتها الفلسفة الإسلامية، والتي من خلالها نقف عند حقيقة الإنسان. ولأغراض البحث فإن دراسة الشخصية بوجه عام سوف تشمل المباحث التالية:

المبحث الأول: حقيقة الإنسان وتكوينه.

المبحث الثاني: مفهوم الشخصية.

المبحث الثالث: تكوين الشخصية.

المبحث الأول
حقيقة الإنسان وتكوينه

تعـد دراسة النفس البشرية والوقوف على كنهها وأبعادها ومكوناتهـا مـن الأمور الصعبة، لأن النفس الإنسانية بل الطبيعة البشرية ذاتها شـديدة التعقيد أو هي في الواقع محيرة ومثيرة. ولعل السر في عجز العلم الحـديث عن الغوص في أغوار النفس البشرية يرجع إلى أن الإنسان نفسه قد أحـس بمشكلته، حين أدرك أن وجوده مخاطرة، وحين فطن إلى أن حياته معركـة ليست خاسرة أو رابحة منذ البداية، وإنما لابد فيها من الصراع والمجاهـدة لحظة بعد أخرى، ومن هنا نشأت كل المحاولات التي أرادت أن تلغِ مشكلة البحث عـن طبيعة الإنسان وجوانبه المعنوية لحساب العلـم، لأن الإنسـان نفسه هو الذي يصنع العلم[1]، فالإنسان هنا هو الباحث والمبحوث. ومن هنا كانت صعوبة إخضاع النفس للمناهج التجريبية والمقاييس المقننة، مما جعل علماء النفس المحدثون يتجهون إلي دراسة مظاهر السلوك الإنساني، تجنبـا لتلك الجوانب الخفية التي تكمن وراء حقيقة النفس والروح والعقل[*].

وتحتاج طبيعة الإنسان في دراستها إلى المواجهة الواقعية بعيداً عـن الغوص في بئر اللاشعور، لذلك فإن دراسة الطبيعة الإنسانية صعبة للغاية، وتنعكس هذه الصعوبة على مدى فهم تصرفات الإنسان اعتماداً على طبيعته المعقدة التي لا ترقي إليها أية عقلية مهما كان سموها في المملكة الحيوانية، الأمر الـذي يجعلنا نتجه إلـى الطريق السليـم الطريق القويـم المستنير،

١ـ دكتور/ سيد صبحي – الإنسـان وصحته النفسية – القاهـرة – الدار المصرية اللبنانية – سنة ٢٠٠٣ – ص ١٨.

(*) هنا تحضرنا عبارة الأستاذ الدكتور/ عبد العزيز القوصي: (إن علم النفس كان يبحث أولا في الروح ثم صار يبحث في العقل، أو أنتقل بعـد ذلك إلى الشعـور........ وأخيرا صـار موضوع بحثه هو السلوك الخارجي). راجع: دكتور/ عبد العزيز القوصي – علم النفس أسسه وتطبيقاته التربوية – القاهـرة – دار النهضة المصرية – ط ٦ – سـنة ١٩٧. – ص ٢٥.

ومن خلاله تتضح جميع الأمور، بعد أن اكتنفها الغموض فغاصت في متاهات الفكر الفلسفي تارة، ومعامل التجريب على الحيوان تارة أخرى.

ومن هذا المنطلق فإننا إذا تأملنا الآيات القرآنية الكريمة التي تناولت جوانب الإنسان المادية والروحية، والتي تعبر عن الأبعاد النفسية والروحية، لوجدنا أنها تتحدث عن أربعة أمور: **النفس- الروح - القلب - العقل**. ونجد أن لكل من هذه الجوانب أوصافاً معينة، وحقيقة بذاتها وصفات تابعة لها. وقبل أن نتناول الحديث عن هذه الأمور، نعرض لأراء بعض الفلاسفة الذين تناولوا حقيقة الإنسان، وذلك بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية.

المطلب الأول
حقيقة الإنسان بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية

* تفرعت أفكار الفلاسفة في هذا الشأن إلى ثلاثة اتجاهات:

أ- **اتجاه يمثله سقراط وأفلاطون**. ويرى أن النفس جوهر روحي مستقل عن الجسم وهي واحدة، ولها قوي وتقوم بوظائف مختلفة.

ب- **اتجاه يمثله أرسطو ومن تبعه من علماء النفس**. ويرى أن النفس صورة منطبقة مع الجسم، لا يمكن فصل أحدهما عن الآخر لأنه لا وجود لها إلا مع الجسم، واعتماداً على الآراء التي وردت في هذا الاتجاه فليس هناك تكوين بيولوجي وسيكولوجي مستقل كل منهما عن الآخر، بل الإنسان في الحقيقة وحدة يتكامل فيها جسمه وروحه.

ت(*)- الاتجاه الثالث يحاول التوفيق بين الاتجاهين السابقين ويمثله الفلاسفة المسلمون. وإذا كان يبدو بينهم اختلافات..... فإن هذه الاختلافات من حيث الدرجة لا من حيث النوع.

(*) تلاحظ للباحث إثناء إعداد الدراسة، أن معظم الدراسات العربية تحتوى على ترتيب أبجدي إذا ما تعددت العناصر التي بداخلها، فيتم التقسيم هكذا: (أ) ثم (ب) ثم (جـ) ثم (د) ثم (هـ) ثم (و) ثم (ز). متصورين أن ذلك يتم لكونها حروفا عربية، غير مدركين أن سرد هذه الحروف بذلك الترتيب الأبجدي هو ليس خط غير عربي، وإنما هو ترتيب الحروف العبرية........ =

وسوف نعرض لأفكار هؤلاء الفلاسفة بشأن حقيقة الإنسان، عرضـــاً يفي المعرفة لكل اتجاه ويوضح ما بني عليه من فكر.

الاتجاه الأول ــ سقراط و أفلاطون:

هذه المرحلة من أنضج مراحل الفلسفة اليونانية، حيث نشط الفلاســفة اليونانيين للإدلاء بآرائهم وأفكارهم المتنوعة، وينتمي كل واحد منهم إلـــى مدرسة تختلف عــن قريناتها مبدأ وفكراً(*).

= حيث أن الأبجدية العبرية ترتيبها كما يلي: أ، ب، ج، د، هـ، و، ز، ح، ط، ى، ك، ل، م، ن، س، ع، ف، ص، ق، ر، ش، ت. **حيث تتألف الأبجدية العبرية من أثنــين وعشــرين حرفــا. وتنطق: أبجد هوز حطي كلمن.........** للمزيد بشأن الأبجدية العبرية يراجع: (أشــرف عبــد المنعم - الأبجدية غير العربية التي تغنينا بها ونحــن لا نعلــم - مقالــة بجريــدة الأهــرام - العدد٤٣٠١٢ - السنة ١٢٩ - ١٠ سبتمبر ٢٠٠٤).

(*) من فلاسفة هذه المرحلة: * الحكيم طاليس THALES وهو أحد الحكماء السبعة. ولد في مدينة مليطة ٦٤٠ ق. م- ومات ٥٥٢ ق. م، وهو من حكماء مدرسة العلم الطبيعي أو مدرسة مليطة وهى من مدارس الفلسفة التي ظهرت في الحضارة اليونانية قبل سقراط. وقد ذهب طاليس إلى أن النفس تملأ العالم وأن الكون مملوء بالآلهة. والنفس هي مبدأ الحركة في الوجود وكل ما يتحرك له نفس حي. راجع في ذلك: دكتورة/ نازلي إسماعيل حسين - تاريخ الفلسفة اليونانية- القاهرة - المكتبة القومية- سنة ١٩٨١- ص ٧٠، ٨١.

ــ وأيضا الفيلسوف فيثاغورس PYTHAGORE الذي ولد سنة ٥٧٢ ق.م في مدينة ساموس Samos وتوفى سنة ٤٩٧ ق. م، وهو مؤسس مدرسة فيثاغورس التي ترى أن الأعداد هــي أصل العالم أو هي المادة الأولي التــي صدرت عنها الكائنات واليها نعود، وأن العدد الوحيد هو أصل لجميع الموجودات، والأعداد التي يقصدها فيثاغورس ليست الأرقام الحسابية ولكنها ترمز إلى أشكال وأحجام هندسية. فالواحد يرمز إلى النقطة والاثنين إلى الخط. (دكتور/ هلالى عبــد اللاه أحمد - الحقيقة بين الفلسفة العامة والإسلامية وفلسفة الإثبات الجنــائي - القــاهرة - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - سنة ١٩٨٧ - ص٣٢ وما بعدها). يراجع: (دكتورة/ نازلي إسماعيل حسين- المرجع السابق- ص ٨٥ وما بعدها، أ/ يوسف كرم - تاريخ الفلسفة اليونانية- مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر- القاهرة - ط ٥- سنة ١٩٧- ص ٢٠ وما بعدها).

ــ وكان فيثاغورس يعتقد أن النفس خالدة، ولما كان حركة النفس شبيهة بحركة الأفلاك، فــان حركة النفس هي حركة أزلية، والنفس لا تموت بموت الجسد ولا تفنى بفنائه، ولكنها تبعث من جديد. ولذا امن الفيثاغورثيون بفكرة تناسخ الأرواح Metemy sycos. حيث يعنى تناسخ =

* سقراط SOCRATE:

يعد سقراط أول من انزل الفلسفة من السماء، حيث لـم يحفـل مثـل غيره من الفلاسفة اليونانيين بالعلوم الطبيعية والرياضية بل آثـر الاهتمـام بدراسة الإنسان، وحوّل النظر من الفلك والعناصر الطبيعية، إلـى الـنفس البشرية وأتخذ لفلسفته شعار معبد دلف (أعرف نفسك بنفسك).

= الأرواح أن تنتقل الأرواح وتهاجر إلى أجسام أخرى، والأرواح منها الطيبة ومنها الشريرة، فالأرواح الطيبة تتجسد في الأجسام البشرية والشريرة في الحيوانات، ويقول الفيثـاغورثيون أن الإنسان عوقب ووضعت نفسه في سجن هو البدن. والذي وضعها في السجن هـو الله أو الآلهة، ولا يستطيع أن يتخلص بنفسه من هذا السجن وإنما هو يستطيع فقط أن يتحرر عن طريق الموت بانفصال النفس عـن البدن. وإذا انفصلت النفس عن البدن إما أن تحيا حياة لا مادية صـرفة- وذلك إذا كانت محسنة- وأما إذا كانت مذنبة تحيا حياة عذاب بأن تذهب إلى النار. أو تحيا مرة أخرى حياة أرضية في جسم إنسان أخر أو في جسم حيوان، وهكذا تستمر حياة النفوس.

ـ وينتقد أستاذنا الدكتور/ رءوف عبيد نظرية تناسخ الأرواح بمقولة إن: (النسخ أو الإلغاء لا محل له إنما كان في الأولى أن يطلق عليها (تناسخ الأجساد) لأن الروح تبقى دائما وتواصل حياتها ونشاطها في النمو وفى تحقيق الذات، إنما العنصر محل النسخ هو فحسب الجسد الترابي الذي ينفصل عن الروح لحظة الوفاة، وتعيش الروح في إطار من جسد أخر أرق منه وأرقى هو الجسد الأثيري. وذلك إلى أن تأذن إرادة الله بأن تحل الروح في جسد لها جديد عندما يصلح - وهو في بطن الأم - لاستقبال ذلك الضيف القادم من عالم ما وراء المادة أو بالأدق من عـالم الأثير. ولذا يرى ضرورة أن يستعاض عن هذه النظرية بنظرية أخـرى هـي نظريـة العودة للتجسد أو العودة للميلاد، ويمكن بالتالي تعريف هذه العودة بأنها "عـودة المبـدأ الروحي في الإنسان إلى غلاف لحمى جديد. وهذا الغلاف يتخذ بالنسبة للإنسـان دائمـا جسما آدميا. (يراجع: دكتور/ رءوف عبيد - في العودة للتجسد بين الاعتقاد والفلسـفة والعلم - القاهـرة - دار الفكر العربي- سنة ١٩٧٦- ص ٥، ٦. وأيضـا لأسـتاذنا: مفصل الإنسان روح لا جسد - القاهرة - دار الفكر العربي- سنة ١٩٨٢).

تعقيب: يمكن الرد على هذه المذاهب التي تناولت تعريف النفس، وما جاء بنقد أسـتاذنا الدكتور/ رءوف عبيد ردا علـى هذه المذاهب، بكلمات قليلة عظيمة الشأن. بقـول الله تعالي: " ويسألونك عن الروح قل الروح من أمر ربى وما أوتيتم من العلم إلا قليلا ". وقولـه تبارك وتعالي: " ونفس وما سواها. فألهمها فجورها وتقوها ". فأمر الروح متروك لله تعالى.

وقد كان سقراط[1] داعية للعقل في الأخلاق. والعقل عنده هو قوام النفس الإنسانية وجوهرها، ومن هنا جاءت دعوته للعناية بالنفس دعوة إلى السلوك المتعقل أو معرفة ما يناسب الإنسان بوصفه جوهراً عاقلاً.

* ***أفلاطون PLATON***:

صاغ أفلاطون[2] نظرية أسماها نظرية المثل (كفرض من الفروض اللازمة)، لتفسير حقيقة الوجود وحقيقة الإنسان. والوجود عنده قسمين:

- **عالم محسوس** وهو عالمنا الذي نعيش فيه، وهو عالم متغير ذو وجود غير حقيقي.
- **وعالم غير محسوس** هو عالم مستقل عن عالمنا يطلق عليه اصطلاح (عالم المثل أو عالم الحقائق أو عالم الصور العقلية). وهو عالم ثابت ذو وجود حقيقي.

ويضيف أن عالم المثل هو الأصل، وأن الأشياء الموجودة في عالمنا المحسوس مجرد صور أو أشباح لهذه المثل.

وقد فسر أفلاطون حقيقة النفس من خلال حقيقة الإنسان، حيث عنده الإنسان يتألف من عنصرين يتميز أحدها عن الأخر هما النفس والبدن، ويبرهن على خلود النفس، ذلك لأن النفس إلهية، والخلود صفة من صفات الآلهة، وبذلك النفس لا تفسد. أما البدن فهو المادة التي تُكون وتفسد، ويرى أفلاطون أن النفس لن تصل إلى الحقيقة إلا إذا انفصلت،

---

١ - ولد سقراط في سنة٤٦٩ ق.م في أثينا، وتعلم فيها وأتهم بالإلحاد، وحكم عليه بالإعدام سنة ٣٩٩ق.م، وقد كان أستاذا لأفلاطون. دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد- مرجع سابق - ص ٥٨.

٢- ولد أفلاطون سنة ٤٢٧ ق.م في أثينا من أسرة عريقة الحسب. ولقب بأفلاطون لأنه كان جميلا طويل القامة، وقد ألم بكل مؤلفات الفلاسفة القدماء وأقوالهم وأخبارهم وعن عناية خاصة بالقانون والأخلاق، وتعرف على سقراط وهو في سن العشرين فأعجب به ولزمه. وقد وجد عند سقراط أراء كثيرة في العدالة الاجتماعية والسياسية، وعلمه سقراط كيف ينظر إلى السياسة بعين الحكمة والعدالة وقد مات بعد أن بلغ الواحد والستين من عمره سنة ٣٤٧ ق.م. (يوسف كرم - مرجع سابق - ص ٦٢، دكتور/ هلالى عبد اللاه - المرجع السابق - ص٦٠).

تمام الانفصال عـــن البدن لتصل إلـــى نور الحقيقة فـــي عالم المثل[1].

الاتجاه الثاني ــ أرسطو ARISTOTE:

الثنائية الأفلاطونية بالنسبة لعنصري الإنسان النفـــس والبدن، تجـــدها عن تلميذه (أرسطو) فهو يرى أن الإنسان يتكون مـــن عنصرين أساســـيين: هما الصورة والمادة (الهيولى)، فالصورة هـــي العقل أو النفس العاملة، أما المادة (الهيولى) فهي البدن أو الجسد.

ويميز أرسطو بين نوعين مـــن العقل: **العقل الفعال والعقل المنفعـــل. الأول** تصدر عنه المعقولات، بينما يتقبلها **الثاني** من الأحساسات والصور[2] ويمكن القول أن العقل الفعال هـــو عقل بالفعل، بينما العقل المنفعـــل هـــو عقل بالقـــوة. والنفس العاقلة في نظر أرسطو خالدة لاتموت بموت الجســـد أو البدن، والعقل الفعال هـــو الذي يبقى بعد الموت لأنه لا يتأثر بالمادة[3].

هذا ويعرف أرسطو النفس بأنها: " ما به نحيا ونحـــس وننتقـــل فـــي المكان ونعقل أولاً "، كما يعرفها أيضا بأنها: " كمال أول لجسم طبيعي آلـــي في حياة بالقوة ". ويميز أرسطو بين ثلاث درجات للنفس:

* **الأولي: النفس النامية أو النباتيـــة**. وهـــذه مشتركة بين الكائنات الحيـــة جميعا، ونجدها في النبات دون سائر الوظائف الأخرى كـــالحس والعقـــل، والنفس النامية هي النمو والتوليد.

* **الثانية: النفس الحاسة أو الحيوانية**. وهي علة الإحساس والحركة فـــي الحيوان والإنسان.

١ــ دكتور/ إمام عبد الفتاح إمام - مدخل إلى الفلسفة - القاهرة- دار الثقافة للطباعة - ســـنة ١٩٧٢ - ص ٣٣٥.

٢ــ ولد أرسطو سنة ٣٨٤ ق - م في مدينة أستاجيرا، وعندما بلغ السابعة عشر من عمره أنتقل إلـــى أثينا والتحق بأكاديمية أفلاطون، وما لبث أن أمتاز بين أقرانه فسماه أفلاطون (العقـــل) لذكائه الخارق. ومات عن عمر يناهز ٦٣ سنة ٣٢٢ ق. م في مدينة خلقيس. (دكتورة / نازلي اسماعيل حسين - مرجع سابق - ص ٢٧.).

٣ - دكتورة / نازلي إسماعيل حسين - المرجع نفسه - ص ٣٧٨.

* **الثالثة: النفس الناطقة أو العاقلة.** هي علة العقل والإرادة في الإنسان[١].

الاتجاه الثالث – حقيقة الإنسان عند فلاسفة المسلمين[٢]:

عنيت الفلسفة الإسلامية بطوائفها الثلاث[*] بالمشاكل التقليدية الكبرى وهي: مشكلة الإله والعلم والإنسان. وفصلت القول فيها متأثرة أولا ببيئتها والظروف المحيطة بها، ومستعينة ثانيا بما وصل إليها من دراسات فلسفية سابقة شرقية كانت أو غربية، وانتهت إلى طائفة من الآراء التي اختلفت في بعض التفاصيل والجزيئات باختلاف رجالها، فإنها تلتقي في مذهب شامل ونظريات مشتركة. وتمتاز بوجه عام بالمميزات الآتية:

- **أنها فلسفة دينية روحية:** تقوم على أساس من الدين وتعول على الروح تعويلاً كبيراً.
- **فلسفة عقلية:** تعتد بالعقل اعتداداً كبيراً، وتعول عليه التعويل كله في تفسير مشكلة الألوهية والكون والإنسان.
- **فلسفة توفيقية:** توفق بين الفلاسفة بعضهم البعض وتسعي للتوافق بين الفلسفة والدين.
- **فلسفة وثيقة الصلة بالعلم:** تغذى العلم ويغذيها وتأخذ عنه ويأخذ عنها وفلاسفة الإسلام علماء.

وبعد هذه المقدمة التي قصدنا منها الوقوف على حقيقة أمر الإنسان وكيف

١- يوسف كرم – المرجع السابق – ص ١٥٦.

٢- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد– المرجع السابق – ص ٢٥٣، ويراجع: دكتور/ إبراهيم مذكور – الفلسفة الإسلامية منهج وتطبيق – القاهرة – دار المعارف – جـ ٢– سنة ١٩٨٣، ومؤلف: أثر العرب والإسلام في النهضة الأوروبية– الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر – ط ١– سنة ١٩٧٠، أحمد أمين– فجر الإسلام– مكتبة النهضة المصرية – ط١– سنة ١٩٦٩.

(*) الطوائف الثلاثة التي عنيت بالتفكير الفلسفي في الفكر الإسلامي هي: طائفة المتكلمين وطائفة الفلاسفة المتخصصين وطائفة المتصوفين. (دكتور/ محمد يوسف موسى – القرآن والفلسفة – القاهرة – دار المعارف – ط٤– سنة ١٩٨٢، ولنفس المؤلف: بين الدين والفلسفة في رأى ابن رشد وفلاسفة العصر الوسيط – دار المعارف – سنة ١٩٥٩).

نظرت إليه الحضارات القديمة، وتناولته المذاهب الفلسفية المختلفة، نعرض كيف ستتناوله الفلسفة الإسلامية ذات المميزات التي يرتكز عليها منهجها.

* *أبن القيم الجوزية*[1]:

تعرض أبن القيم الجوزية لحقيقة النفس فقال: (إن النفس جسم مخالف بالماهية لهذا الجسم المحسوس، وهو نوراني علوي خفيف حي متحرك ينفذ في جوهر الأعضاء، ويسرى فيها سريان الماء في الورد وسريان الدهن في الزيتون والنار في الفحم. فما دامت هذه الأعضاء صالحة لقبول الآثار الفائضة عليها من هذا الجسد اللطيف، بقي ذلك الجسم اللطيف متشابكا لهذه الأعضاء، وأفاد هذه الآثار من الحس والحركة الارادية. أما إذا فسدت هذه الأعضاء بسبب استيلاء الأخلاط الغليظة عليها وخرجت عن قبول تلك الآثار، فارق الروح البدن وأنفصل إلي عالم الأرواح).

وفى ذلك قال مقاتل بن سليمان: للإنسان حياة وروح ونفس، فإذا نام خرجت نفسه التي يعقل بها الأشياء ولم تفارق الجسد، بل تخرج كحبل ممتد له شعاع فيرى الرؤية بالنفس التي خرجت منه وتبقى الحياة والروح في الجسد فيه يتقلب ويتنفس. فإذا حرك رجعت إليه أسرع من طرفه العين فإذا أراد الله عز وجل أن يميته في المنام أمسك سبحانه النفس التي خرجت[2].

* *ابن سينا*[3]:

يعرف ابن سينا النفس بأنها: كمال أول لجسم طبيعي آلي ذى حياة بالقوة.

١- هو شمس الدين أبى عبد الله محمد ابن أبي بكر أيوب بن سعد الزرعي الدمشقي – توفى سنة ٧٥١ هجرية.

٢- راجع كتاب الروح لابن القيم الجوزية – في الكلام عن أرواح الأموات والأحياء بالدلائل من الكتاب والسنة والآثار وأقوال العلماء – القاهرة – مكتبة المتنبي – ص ١١٧، ص ٢١٨.

٣- هو الشيخ الرئيس أبو علي الحسين بن عبد الله بن الحسن ابن علي ابن سينا ولد عام ٣٧٥هـ بقرية أفشنه بالقرب من بخاري في أسيا الصغرى وتوفي عام ٤٢٨ هـ ، ويعتبر ابن سينا من اكبر فلاسفة الإسلام ذاع صيته في الشرق والغرب وترجمت كتبه الطبيعية والفلسفية=

وبذلك تنقسم النفس إلي[1] **النفس النباتية** وهي كمال أول الجسم طبيعي آلي من جهة ما يتولد وينمو ويتغذى. **والنفس الحيوانية** وهي كمال أول لجسم طبيعي آلي، من جهة ما يدرك الجزيئات ويتحرك بالارادة. **والنفس الإنسانية** وهي كمال أول لجسم طبيعي آلي، من جهة ما يفعل بالاختيار الفكري، ومن جهة ما يدرك الأمور الكلية. والنفس الإنسانية تجمع بين خصائص النفوس في وحدة واحدة.

* ***الأمام الغزالي***[2]:

تنقسم النفس عند الغزالي إلى **نفس نباتية** هي كمال أول لجسم آلي، من جهة ما يتغذى وينمو ويولد المثل. **نفس إنسانية** هي الكمال الأول لجسم طبيعي آلي من جهة ما يفعل الأفاعيل بالاختيار العقلي، والاستنباط بالرأي، ومن جهة ما يدرك الأمور الكلية.

ويتضح أن الأمام الغزالي يضفى على الإنسان خصائص النبات والحيوان إلى الجانب الخصائص الإنسانية. والنفس عند الغزالي جوهر لا عرض، وهى حادثة ولا تموت بموت البدن، بل تبقى على وجه الدوام أو الخلود[3].

= إلي أكثر من لغة، وقد كان لعلم النفس السينوي اثر كبير علي فلاسفة الإسلام ولذا اقر له المتأخرون بالرئاسة وسموه الشيخ الرئيس واحتذوا أمثاله في معظم أبواب علم النفس.

١ - أحوال النفس للشيخ الرئيس ابن سينا. دكتور/ احمد فؤاد الأهواني- القاهرة - دار أحياء الكتب العربية - طبعة أولي- سنة ١٩٥٢.

٢- هو أبو حامد الغزالي ولد عام ٤٥٠هـ وتوفى عام ٥٠٥هـ . لقب بأبي حامد حيث كان له ولد مات في طفولته اسمه حامد وهو سبب كنيته أبا حامد، وقد ولد في طوس إحدى مدن خرا سان، وقد قضي مقدار عشر سنين في الخلوة والعزلة إلى أن تجلت الحقيقة التي كان يتلهف شوقا إليها، فهدأت نفسه وذهب قلقه وأدرك أن طريق الصوفية هو الطريق الحق.

٣ - للمزيد يراجع : المنقذ من الضلال - طبعة الشيخ عبد الحليم محمود - مكتبة الأنجلو المصرية-القاهرة - ط٢- سنة ١٩٥٥، الأمام الغزالي - معارج القدس . مشار اليه لدي: دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - هامش ٦٦٣ - ص ٤٠٦.

* ***في نظر ابن رشد***[1]:

واللافت للنظر أن تعريف ابن رشد للنفس هو نفس تعريف أرسطو لها. وتنقسم النفس عند ابن رشد ــ كما هي عند أرسطو كذلك ــ إلى:

- **نفس غاذية:** هي تلك التي تقوم بوظيفة التغذي والنمو والتوالد، وهى أبسط أنواع النفوس ويشترك فيها النبات والحيوان.
- **نفس حساسة:** هي التي تقوم بوظيفة الإدراك الحسي، ويشترك فيها الإنسان والحيوان.
- **نفس عاقلة:** يتميز بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية.

وبعد عرض آراء بعض الفلاسفة قديما في حقيقة الإنسان، ثم عرض آراء علماء الفقه الإسلامي. فأنه من الأهمية ذكر بعض الآراء التي تناولت حقيقة الإنسان بين الفلسفة الحديثة والفلسفة المعاصرة.

أ – الإنسان في الفلسفة الحديثة:

يقصد بالفلسفة الحديثة تلك الفلسفة التي ظهرت في العصور التي تلت عصر النهضة، ولو أمعنا النظر إلى الخصائص المميزة للفلسفة الحديثة لوجدنا أنها أولاً وقبل كل شيء فلسفة نقدية تُعنى بمشكلة المعرفة أكثر من الاهتمام بمشكلة الوجود(*).

١- هو أبو الوليد محمد ابن احمد بن محمد بن رشد ولد عام ٥٢٠ هـ – ١١٢٦ م وتوفى عام ٥٩٥ هـ – ١١٩٧ م وكنايته أبو الوليد، وقد اشتهر في العصور الوسطي الأوروبية باسم أفروس averroes ولد بقرطبة عاصمة الأندلس، وهو يعتبر أخر فلاسفة الإسلام الكبار. وقد درس الفقة وبرز فيه كما درس علم الكلام، وتتلمذ على يد أبى جعفر هارون حيث درس الطب، وتبحر في دراسة الفلسفة، وتمتاز مؤلفاته بالتنوع وغزارة الإنتاج، وقد احرق الخليفة المنصور كتبة ونفاه إلي اليسانه وهو مكان يكثر فيه اليهود.

(*) النظر العقلي الذي تحرر على يد مفكري عصر النهضة من السلطة الدينية سرعان ما اتجه باهتمامه نحو الذات نفسها، بوصفها مصدر كل معرفة. ومن هنا فقد جاء بيكون وديكارت ووضعا الدين بكل احترام خارج نطاق الأنظار العقلية، وعملا على تأسيس الفلسفة الحديثة بالاستناد إلى العقل وحده. ولكنهما لم يلبثا أن اصطدما بمشكلة الحقيقة فكان على كل منهما أن يحاول الاهتداء إلى أداة جديدة للبحث. (دكتور/ هلالى عبد اللاه– المرجع السابق– ص ١٢١).

* ***الإنسان عند ديكارت (Descartes)***[1]:

تناول ديكارت بالدراسة حقيقة الإنسان بوصفه الملتقى، الـــذي اجتمـــع في شخصه جوهرين متميزين متضادين هما النفس والجســـم. الـــنفس روح بسيط مفكر والجسم امتداد قابل للقسمة، ليس في مفهوم الجسم شـــيء ممـــا يخص النفس، وليس في مفهوم النفس شيء ما يخص الجسم. ومع ذلك فإن النفس والجسم يؤلفان موجوداً واحداً. فكيف يمكن تفسير ذلك ؟

يرى ديكارت أن العلاقة التي نراها في الإنسان بين الـــنفس (العقـــل) والجسم، لا يمكن أن تعلل بشيء من طبيعتهما، لأنهما ضدان متناقضان فلم يبق إلا أن يكون اتحادهما هذا حقيقة خارقة أرادها الله، على الرغم من أنها لا تتفق مع طبائع الأشياء[*].

* ***الإنسان عند بيكون (pacon):***

الإنسان ميال بالطبع إلى تعميم بعض الحالات دون التفات إلى الحالات المعارضة، وإلي تحويل المماثلة إلى تشابه وتواطؤ، وإلي أن يفـــرض فـــي الطبيعة من النظام والاطراد أكثر مما هو متحقق فيها، وإلي أن يتصور فعل الطبيعة على مثال الفعل الإنساني، فيتوهم لها غايات وعللاً غائبة[2].

١- هو رينه ديكارت: ولد في ٣١ مارس سنة ١٥٩٦ في بلدة لاهي بمقاطعة تورين- فرنســا، وقد سمي وهو صغير (الفيلسوف الصغير) وقد عشق الترحال باحثا عن مكان يخلد فيه إلى ذاته ويتأمل ويفلسف ما يراه، فتنقل بين فرنسا وألمانيا وهولندا ومات في ١١/٢/١٦٥٠. (دكتـــور/ عثمان أمين – ديكارت – القاهرة- مكتبة الأنجلو المصرية – ط ٦- سنة ١٩٦٩- ص ٣٣).

(*) تتم العلاقة بين العقل والجسم بواسطة جزء معين هو الغدة الصنوبرية- هي تلك الغدة التي تقع في وسط المخ فـــي أعلى اتجاه العمود الفقري، ولا يزيد حجمها عن ثلث بوصة ووزنها عن حبة القمح ـــ فعندها تنتهي الآثار الواردة من الخارج التي تنتقل عن طريق الأعصاب، ومنهـــا تصدر الأوامر للأعصاب فتحرك العضلات فيتحرك الجسم. (دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد – المرجع السابق- هامش ٢٠١ – ص ١٣٨).

٢- فرنسيس بيكون: ولد ٢٢ يناير ١٥٦١ في مدينة لندن، وتوفى في التاسع مـــن ابريـــل ســـنة ١٦٢٦. (يوسف كرم – تاريخ الفلسفة الحديثة – دار المعارف – ط٦- سنة ١٩٧٩ – ص ٤٤).

* ***الإنسان عند كانط (kant):***

هناك مصدرين للمعرفة لا غني لأحداهما عن الآخر همـا **الحـس** أو **الحساسية** وبها يكتسب الإنسان الإدراكات الحسـية، و**الفكـر** أو **الفهـم** أو **الذهن** وبه يكون الإنسان المدركات العقلية.

ويقصد بلفظ أحساس شعور الإنسان بوجود أحدى المؤثرات على أحدى الحواس، فقد تنبعث فينا الأشياء الخارجة عنا طعماً على اللسان أو رائحـة في الأنف أو صوتا في الأذن أو حرارة على الجلد، أو لمعة خاطفـة مـن الضوء على شبكة العين، أو ضغطة على الأصابع، فهذه الآثار الحسية هي المادة الخام الأولية التي تمدنا بها التجربة، وليست تسمى هـذه الاحساسات (معرفة) مادامت مفرقة مفككة، ولكن إذا ما اتحدت المظاهر السابقة كلها في مجموعة واحدة متعلقة بشيء معين، كان إدراك الإنسان لهذا الشـيء هـو المعرفة لأن الإنسان لا يشعر بمؤثر عن حاسة فحسب بل يـدرك شـيء، وهذا الإدراك للشيء في مجموعة هو ما نسميه الإدراك الحسي[1].

* ***الإنسان في تصور هيجل (Hegel)***[2]:

ماهية الإنسان روح أي شعور وحرية ولكن الشعور والحرية على درجات:

- ففي الدرجة السفلى الروح مقارن للجسم ينمو وينضج ويشيخ معـه، أحساساته غامضة يقابلها انفعالات غامضة، وهذه (جسمية الروح) أي التي يسميها علم النفس الآن بالشعور.

١- إيمانويل كانط: ولد في ٢٢ ابريل سنة ١٧٢٤ م بمدينة كونجسبرج علـى الحدود الشمالية الشرقية لألمانيا، وتوفى سنة ١٨٠٤ بعد أن فقد البصر والذاكرة، وكان يرمى إلى تفسير النظام الفلكي علـى أساس القوانين الميكانيكية وبحسب مبادىء نيوتن، ثم تحول إلى فلسفة الأخـلاق. (يوسف كرم ــ المرجع نفسه ــ ص ٢٠٨).

٢- جورج فلهلم فردريك هيجل: ولد ٢٧ أغسطس سنة ١٧٧٠ في مدينة شتوتجارت بألمانيـا، وفى سنة ١٨٠١م حصل على دكتوراه برسالة أفلاك الكواكب، وكان تفكيره فيه قـوة وعمـق، وتوفى متأثرا بإصابته بوباء الكوليرا في ١٤ نوفمبر سنة ١٨٣١م. (دكتورة/ نازلي إسـماعيل حسين – الفلسفة الألمانية – القاهرة- المكتبة القومية – سنة ١٩٨١ – ص ٢٥٩).

- ثم يظهر الشعور الواضح فيدرك الإنسان ذاته ويدرك الأشياء، وهذان إدراكان متعارضان ويوفق بينهما الفهم الذي وظيفته إدراج الإحساس تحت قوانينه الأولية، وجعل مدركات الشعور موضوعية، ووضع الحقيقة على ما بين كانط.
- وفوق جسمية الروح والشعور الواضح المعني بالفهم نجد العقل الذي يؤلف بينهما، إذ يجعل من قوانين الشعور قوانين الحياة. بمعنى أن النظر ينقلب عمليا حين يتخذ الروح ذاته موضوعا لأرادته، كما قال كانط فيتفق النظر والعمل. فالروح الذاتي حين يقر بالحقيقة والقانون، يقر بسمو الروح الموضوعي ويقدمه على نفسه[١].

ب- الإنسان في الفلسفة المعاصرة[٢]:

عند النظر إلى الفلسفة المعاصرة من حيث الموضوع، نجد أن التسمية الأساسية التي تميزها عن ما عداها من العصور الفلسفية السابقة، هي أنها فلسفة (عصر التحليل)، فلم نعد نجد تركيبات فكرية هائلة أو مذاهب فلسفية ضخمة، بل أصبحنا نلتقي بنزعات تحليلية يهتم دعاتها بالمنهج ويحرصون على الدقة، ويتوخون النصاعة الذهنية. وقد ظهرت في الفلسفة المعاصرة صراعات الحياة والوجود بصورة قوية، وأصبح الإنسان هو الأساس في طرح المسائل والمشكلات، وأصبحت قضاياه هي قضايا العصر من حيث قيمته ومصيره، وترتب على ذلك أن اتجهت الفلسفة المعاصرة إلى التنديد

١- يوسف كرم- المرجع السابق - ص ٢٨٠.

٢- تميز القرن العشرين بتعدد الاتجاهات الفلسفية وتنوعها، ويصعب إن لم يستحيل أن نحدد في الوقت الحالي كل هذه التيارات الفلسفية التي ذخر بها هذا القرن، ومن أهم مذاهب هذه التيارات النزعة البرجماتية (وليم جيمس)، والنزعة الحيوية (دلتاي وهنرى برجسون)، والنزعة الفنومنولوجية (ارموند هو سرل)، والنزعات الوجودية (مارتن هيدجر وكارل يسبرز)، والوجودية المسيحية (جبريل مارسيل)، والوجودية الملحدة (جان بول سارتر)، والواقعية الجديدة (برتراند رسل). المزيد في شأن التيارات الفلسفية في القرن العشرين يراجع: (دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - مرجع سابق- ص ١٧١ وما بعدها).

بالروح المذهبية والتغير من كل نزعة اعتقادية ضيقة الأفق. وأخيرا الغاية التي تتغاياها الفلسفة المعاصرة بكل اتجاهاتها المختلفة إعادة بناء العقل(١).

وقد كانت نظرة مذاهب الفلسفة المعاصرة لحقيقة الإنسان غربية متباينة من مذهب إلى آخر، ومعتمدة على معتقدات رواد هذا المذهب:

*** في الحركة البراجماتية (وليم جيمس ١١ يناير ١٨٤٢ ـ ١٩١٠):**

تفسر المعاني بنتائجها العملية. وتنكر الحقائق المطلقة الثابتة الأزلية كما تنكر وجود معارف أولية فطرية في العقل الإنساني مزودا بها فالحقائق نسبية ومتغيرة. وهو يغلب المذهب المادي على الروحية، وذلك غاية في الخطورة، لأن منافعنا ليست فقط حسية بل هناك منافع عليا ترجع إلى حاجتنا العميقة لنظام خلقي دائم، وأن خصائص الإنسان ليست سوى أعراض مختلفة لتفاعل المادة والقوة مثل الحياة والفكر(*).

*** في الاتجاه الحيوي/ فلسفة الحياة (هنري برجسون ١٨٥٩ ـ ١٩٤١):**

أن الحياة هي الصورة الأصلية للوجود الواقعي أو للوجود بوجه عام. وحقيقة الإنسان في هذا المذهب تستقيه من نزعة برجسون الحدسية التي تهدف إلى إدراك مباشر يتيح لصاحبه النفاذ إلى باطن الحياة، وسبر أغوار الواقع وإزاحة النقاب عن الحقيقة التي تكمن من وراء ضرورات الحياة العملية، ومنهج الفلسفة التعاطف الروحي وأداتها الحدس، الذي يقوم الإنسان عن طريقه بلون من الفحص الروحي للواقع ويحس بنبضات قلب الواقع(**).

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - المرجع نفسه- ص ١٨٥ وما بعدها.

(*) كلمة برجماتية pragmatism مشتقة من الكلمة اليونانية pragm ومعناها العمل. والمذهب البرجماتي: نظرية فلسفية في المعنى والحقيقة والقيمة، خلاصتها أن الآثار الملموسة أمبيريقياً والمتضمنة في فكرة ما أو في قضية معينة، هي التي تُكون معنى القضية وتعتبر في نفس الوقت معياراً لصدقها. دكتور/ محمد على محمد وآخرون - المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية - الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- سنة ١٩٨٥ - ص ٣٤٤.

(**) يطلق المذهب الحيوي على الرأي القائل: بأن الظواهر الحيوية لها خواص أساسية لا مثيل لها في الظواهر الكيمائية والفيزيائية، ومن ثم تنطوي على قوة حيوية مغايرة للقوة المادية.

المطلب الثاني
النظرة الشمولية للشخصية الإنسانية

نظر الإسلام إلى الإنسان نظرة شمولية، فالإنسان له كيان مركب من جسم وعقل وروح، ويقدر الإسلام هذه الأبعاد في الشخصية الإنسانية ويحدد أهمية كل بُعد منها بالنسبة للحياة الإنسانية وما يتطلبه من توازن وتوافق[١].

وهناك بعضاً من الحقائق الروحية التي فسرت كنة الطبيعة الإنسانية في ضوء الآيات القرآنية الكريمة، انطلاقاً من أمور أربعة هي: (الروح، النفس، القلب، العقل).

* **بداية في (الروح): يتكون الإنسان الذي خلقه الله تعالى من جسد وروح** ـ أما الجسد فشيء مادي نراه بأعيننا ونحسه بحواسنا، إذ هو عبارة عن رأس ووجه وأعضاء متعددة منها الأيدي والأرجل وغير ذلك، وأما الروح فشيء معنوي لا نراه بأعيننا ولا نحسه بحواسنا ولا نعرف حقيقته أو لونه أو هيئته، لأنه غيب من الغيوب التي استأثر الله تعالى بها[٢]. قال جل وعلا في شأن ذلك: (**وَيَسئَلُونَكَ عَنِ الرُوح قُلِ الرُوح مِن أَمرِ رَبِى وَمَا أُوتِيتُم مِن العِلمِ إِلا قَلِيلاً**)[٣].

ويذهب جمهور العلماء أن المراد بالروح في قوله سبحانه وتعالي: **(ويسئلونك عنِ الرْوح)** ما يحيا به بدن الإنسان وبه تكون حياته، وبمفارقته للجسد يموت الإنسان. **وقال القرطبي:** قوله تعالى: **(الرُوح مِن أمرِ ربِى)** دليل علي أن خلق الروح وتفسيره هو أمر عظيم وشأن كبير من أمر الله تعالى مبهما له وتاركا تفصيله، ليعرف الإنسان على القطع عجزه عن علم حقيقة نفسه مع العلم بوجودها، وإذا كان الإنسان في معرفة نفسه هكذا كان

١- دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٧٨.

٢- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي – العقيدة والأخلاق – القاهرة – دار السعادة للطباعة – ط ٣- (١٤٢١ هـ – ٢٠٠١ م)- ص ١٨١ وما بعدها.

٣- سورة الإسراء – آية: ٨٥.

عجزه عن إدراك حقيقة الحق أولى، وحكمة ذلك تعجيز العقل عن إدراك معرفة مخلوق مجاور له، للدلالة على أنه إن يدراك حقيقة خلقه أولى[1].

والخلاصة: أن الروح غيب من غيب الله تعالى لا يدركه سواه، ولقد أبدع الإنسان في هذه الأرض ولكنه وقف عاجزا أمام ذلك السر اللطيف (الروح) لا يدرى ما هو، ولا كيف جاء، ولا كيف يذهب، ولا آني كان، ولا أين يكون؟ إلا ما يخبر به الرسول صلى الله عليه وسلم عن ربه عز وجل[*].

*** في (النفس): لفظ الروح ولفظ النفس لا فرق بينهما من حيث المعنى،** وكلمة النفس إذا وردت في القرآن الكريم فأفهم أن لها علاقة بالروح[2]، وحينما تتصل الروح بالمادة وتعطيها الحياة توجد النفس. والمادة وحدها قبل أن تتصل بها الروح تكون مقهورة ومنقادة مسبحة لله سبحانه وتعالى، فلا نقول الحياة الروحية والحياة المادية، لأن الروح مسبحة والمادة مسبحة، ولكن عندما تلتقي الروح بالمادة وتبدأ الحياة وتتحرك الشهوات يبدأ الخلل.

والموت يترتب عليه خروج الروح من الجسد، الروح تذهب إلى عالمها

١- تفسير القرطبى - الجزء الأول - ص ٣٢٤. وقال بعض العلماء (وفى هذه الآيه ما يزجر الخائضين في شأن الروح، ابلغ زجر ويردعهم أعظم ردع، وقد أطالوا المثال في هذا البحث، وغالبه بل كله من الفضول الذي لا ياتى بنفع في دين أو دنيا، فقد استأثر الله تعالى بعلم الروح، ولم يطلع عليه أنبياءه، ولم يأذن لهم بالسؤال عنه ولا البحث عن حقيقتة فضلاً عن اممهم المقتدين بهم). للشيخ / صديق حسن خالد - تفسير فتح البيان- ج٥- ص٤٠١.

(*) والمتأمل في الآيات الكريمة، سيدرك أنها تنبهنا إلى أن إدراكنا لطبيعة الروح قاصر لقلة علمنا بها ــ وذلك كما قال الله تعالى ــ إلا أننا نستطيع أن ندرك مغزى ما يوحى به في الطبيعة الإنسانية من دلالات روحية، ذلك المغزى الذي يمثل أهم جانب في الإنسان، وهو الجانب المعنوي السماوي القدسي الذي يجعل الإنسان يميل فطريا إلى أن يسمو بنفسه، ويعلو على ذلك الوجود المادي الحسي المتمثل في ادراك الشهوات وما يصاحبها من ماديات..... ويتطلع إلى الجانب المشرق في تكوينه وهو الجانب الروحي، وذلك الذي أوضحته الآيات الكريمة أيضا. (دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٢٤).

٢- دكتور/ محمد سيد طنطاوي - مرجع سابق - ص ١٨٤.

التسخيري والمادة تذهب إلى عالمها التسخيرى[1]. والنفس الإنسانية صفات:

- **منها النفس الأمارة بالسوء** ــ هي التي تدعو صاحبها إلـى ارتكـاب السيئات وانتهاك المحرمات، قال تعالى: **(وَمَا أُبَرِّىءُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَّحِيمٌ)**[2].
- **والنفس اللوامة** ــ هي التي تلوم صاحبها على عدم الإكثار من فعـل الخير، والإقلاع عن الشر، قال تعالى: **(لَا أُقْسِمُ بِيَوْمِ الْقِيَامَةِ (١) وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ)**[3].
- **والنفس المطمئنة** ــ هي التي وصلت لأسمى درجات العبادة والطاعة لرب العالمين، قال تعالي: **(يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (٢٧) ارْجِعِي إِلَى رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً(٢٨))**[4].
- **وهناك النفس الوسواسة** ــ قال تعالى: **(وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ)**[5].

وبالتأمل في هذه الآيات الكريمة، نجد أن النفس واحدة، ولكنها تمر بحـالات متعددة فهي مطمئنة فـي حالتها السوية، وفـي بعض الأحيان يوسوس لها الشيطان بالشر، ثم إذا ارتكب الإنسان الشر فان النفس قد تستفيق وتلوم، أما إذا استمرت في هذا الخضوع فأنها تصبح أمارة بالسوء داعية إلى الشر[6].

* **في (القلـب)**: تناول القرآن الكريم القلب وعبرت عنه الآيات الكريمة تعبيراً روحياً جميلاً. **والقلب** بذلك أنواع منها **القلب السليم** قـال تعالى:

١- فضيلة الشيخ الجليل/ محمد متولي الشعراوي – تفسير الشعراوي – دار أخبار اليوم – سنة ١٩٩١- جزء٤- ص٣٢٧.

٢- سورة يوسف – الآية: ٥٣.

٣- سورة القيامة – الآية: ١، ٢.

٤- سورة الفجر – الآيات: ٢٧، ٢٨.

٥- سورة ق – الآية: ١٦.

٦- دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٢٣.

(**يوم لا ينفعُ مالٌ ولا بنون. إلَّا من أتيَ اللهَ بقلبٍ سَليم**)[1]، **والقلب الغليظ** قال تعالى: (**فبما رحمةٍ من الله لنتَ لهُم ولو كُنت فظًّا غليظَ القلب لا نفضّوا من حولك**)[2]، كما وأن للقلب صفات ومعاني قال تعالى: (**ولقد ذرأنا لجهنّم كثيرًا مِّن الجنّ والإنس لهُم قُلوبٌ لّا يفقهُون بها**)[3]، وقال تعالى: (**وقالُوا قُلُوبُنا غُلفٌ بل لّعنهُمُ اللهُ بكُفرهم فقليلاً مَّا يُؤمنُون**)[4]، وقال تعالى: (**فأمّا الّذين في قُلوبهم زيغ فيتّبعُون ما تشابهَ منهُ ابتغآءَ الفتنة**)[5].

ويتضح من هذه الآيات الكريمة التي ورد فيها ذكر القلب أنه ذو صفات، تتمثل في التفقة والغُلف والزيغ، ومعنى القسوة والعمى والاطمئنان.

* **في (العقل)**: عبرت الآيات الكريمة عن العقل بوصفه قوة مدركة في الإنسان، خلقها الله تعالى فيه لتحدد مسئوليته، وتتحكم في أعماله وتصرفاته، ويصبح العقل محكا من المحكات الرئيسية يلتزم بواسطتها الإنسان بالصراط المستقيم والطريق السوي، الذي يمكنه من الاستمرار المسئول السليم. ويصبح الابتعاد عن توظيف العقل والاحتكام إلى غير منطقه ضرباً من ضروب الضلال، وسبباً من أسباب الانحراف، والجموح الذي يبعد الإنسان عن الصراط المستقيم، ويجعله من خلال تصرفاته غير العاقلة، في موضوع المذنب المخطيء[6]. قال تعالى: (**وتصريف الريَاحِ والسَّحابِ المُسخّر بين السمآءِ والأرضِ لأيات لقومٍ يعقلُون**)[7]. وقال تعالى: (**إنَّ في خلق السّماواتِ والأرضِ واختلافِ اللّيلِ والنّهارِ لأياتٍ لأُولي الألبابِ**)[8].

١- سورة الشعراء – الآية: ٨٨، ٨٩.

٢- سورة آل عمران – الآية: ١٥٩.

٣- سورة الأعراف – الآية: ١٧٩.

٤- سورة البقرة – الآية: ٨٨.

٥- سورة آل عمران – الآية: ٧.

٦- دكتور/ سيد صبحي – المرجع السابق – ص ٢٧.

٧- والمعنى يتدبرون، سورة البقرة – الآية: ١٦٤.

٨- والمعنى لذوى العقول، سورة آل عمران – الآية: ١٩٠.

المطلب الثالث

السلوك الإنساني [Behaviour human]

أ ــ المقصود بالسلوك الإنساني:

يقصد بالسلوك[*] (BEHAVIOUR) لدي علماء النفس المعاصـــرين جميع الأنشطة التي يقوم بها الكائن الحي، وبذلك يدخل تحت مفهوم السلوك المناشط العقلية والمناشط الفسيولوجية التي تحـــدث داخل الكائن الحي ذاته. فالسلوك الإنساني لا يقتصر علـــى أوجـــه النشـــاط الظـــاهر(OVERT) كالكـــلام والمشي والحركة والضحك أي الفعل الملموس بوجه عام[١]، وإنما يتعداه إلى الســـلوك الضـــمني أو الـــداخلي (الـــذاتي ــ SUBJECTIVE BEHAVIOUR) الذي يتمثل في التخيل والتفكير والانفعال والعواطف[٢].

ويرجع علمـــاء الـــنفس أن ســـلوك الفـــرد أنمـــا يكـــون اســـتجابة (RESPONSE) لمنبهات أو مثيرات في بيئة الفرد الواقعيـــة أو النفســـية. والمنبه أو المثير(STIMULUS) إنما هو عامل خارجي أو داخلـــي يثيـــر نشاط الكائن الحـــي أو عضو مـــن أعضائه، والمنبهات قـــد تتعقد فتكون موقفا (SITUATION)، والاستجابة قد تكون استجابة حركية أو لفظية،

(*) السلوك لغة: بسلك – (السلك) بالكسر الخيط وبالفتح مصدر (سلك) الشـــيء فـــي الشـــيء (فانسلك) أي ادخله فيه فدخل، وبابه نصر. قال الله تعالى: (كذلك سلكناه في قلوب المجرمين) و(سلك) الطريق إذا ذهب فيه وبابه دخل وأظنه سها عن ذكره لأنه مما لا يترك قصدا. (معجم مختار الصحاح – باب السين – عمود سلك– ص ١٣٠).

١– دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس الفســيولوجي (دراســة فـــي الســـلوك الإنساني) ــ الإسكندرية – دار المعرفة الجامعية ــ سنة ١٩٨٧ــ ص ١١٣.

٢– دكتور/ سعد المغربي – علم النفس الجنائي – مطبعة كلية الشـــرطة – القـــاهرة – ســـنة ١٩٨٦– ص٤. وقد ذهب إلى أن: السلوك الإنساني هو كل نشاط يصدر عن الفـــرد اســـتجابة لعلاقته بالموقف والبيئة التي يعيش فيها، بكل ما في هذه البيئة من عناصـــر إنســـانية وماديـــة واجتماعية وقد يحدث على مستويات مختلفة.

أو انفعالية أو معرفية أو قد تكون استجابة بالكف أي التوقف عن السلوك[1].

وخلاصة القول أن السلوك الإنساني هو كل أوجه نشاط الفرد التي يمكن ملاحظتها سواء بالأدوات القياسية أو بدونها، مثل حركات الفرد وإيماءاته وطريقة استخدامه للغة وتفاعلاته وتخيلاته ودوافعه وإدراكه وقدراته. ويقسم العلماء السلوك الإنساني إلى موضوعات رئيسية يدرسون كل موضوع على حده يعطونه اسما معينا، إلا أنه يجب أن نضع في اعتبارنا انه لا وجود لهذه العمليات مستقلة عن بعض، بل أن السلوك الإنساني هو التفاعل بين كل هذه العمليات، فكل عملية تؤثر في الأخرى وتتأثر بها بقدر معين[2].

ب – طبيعة السلوك الإنساني:

السلوك نشاط يصدر عن الإنسان كله باعتباره وحدة نفسه جسمية متفاعلة متكاملة يعيش في بيئة مادية اجتماعية. والسلوك الإنساني لا يقوم به جزء خاص أو عضو خاص من الإنسان، وإنما هو نشاط يشمل الكائن كله ويقوم به الإنسان برمته. فالإنسان حين يهرب جرياً من خطر فهو لا يهرب بساقية فقط، وعندما يفكر فهو لا يفكر بعقله فقط وإنما يقوم بكُليته (بكيانه)، بهذا النشاط أو السلوك الذي نسميه الهرب أو نسميه التفكير[3].

ويهدف السلوك الإنساني دائما لأشباع (satisfaction) دافع معين، ويتوقف سلوك الفرد على عدة عوامل منها درجة النضج للفرد وحالته الفسيولوجية وخبراته السابق وميوله. **والخلاصة** أن السلوك الإنساني ظاهرة معقدة (complex phenol menon) لها دوافع متعددة، شعورية ولا شعورية وشبة شعورية، كما تتدخل عوامل متعددة نفسية ومادية وعقلية.

١ـ دكتور/ عباس محمد عوض– الأسس النفسية والفسيولوجية للسلوك– الإسكندرية– دار المعرفة الجامعية– سنة ١٩٨٠– ص٤.

٢ـ دكتور/ محمود الزيادي – أسس علم النفس العلم – القاهرة – مكتبة سعيد رأفت– الطبعة الأولى – سنة ١٩٧٣ – ص٧.

٣ـ دكتور / سعد المغربي – مرجع سابق – ص ٥.

المبحث الثاني
مفهوم الشخصية

الشخصية Personality هي موضوع آثار اهتمام الكثيرين من كافة طبقات المجتمع من شعراء وكتاب وفنانين ورجال دين وسياسة وقانون وتجارة، وعلماء في مختلف المجالات، وهذا بالإضافة إلي عامة الجمهور المثقف، وكل إنسان يرغب في فهم نفسه بالصورة السليمة الصحيحة حتى يعيش في سلام وهدوء في مجتمعه، بما يشمل ذلك من علاقات مختلفة هو طرف فيها مع الآخرين من أبناء المجتمع، والاهتمام بموضوع الشخصية ليس حديثا ولا هو نتيجة للتطور المتسارع الذي يشهده عالم اليوم، وإنما هو اهتمام له تاريخ، رغم أن هذا الاهتمام قد احتاج لسنوات طوال حتى يدخل في دائرة الدراسة العملية[١]. ودراسة الشخصية بمنظور علمي متخصص، موضوع يتقاسمه ويشترك في دراسته عدة علوم من أهمها[٢]:

* **علم النفس:** يدرس الشخصية من ناحية تركيبها وأبعادها الأساسية، ونموها وتطورها ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها، وكل ذلك على أساس نظريات متعددة بهدف التنبؤ بسلوك الفرد لضبطه.
* **علم الاجتماع:** يهتم بدراسة الشخصية الإنسانية من حيث نتاج لحضارة أو ثقافة معينة تشمل أنظمة اجتماعية وتنظيمية، كالزواج والأسرة والدين والنظام السياسي والقانوني وغيرها.
* **الطب النفسي:** برغم اهتمامه (بالدرجة الأولى) بأنواع محددة من الاضطرابات والأمراض، من حيث التشخيص والعلاج، إلا أنه توجد روابط ظاهرة ومتزايدة بينه وعلم النفس في بحوث الشخصية.

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح – الصحة النفسية – القاهرة – دار أتون للطباعة – سنة ٢٠٠٢- ص ٥٧.

٢- دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق – الأبعاد الأساسية للشخصية – القاهرة – دار المعارف – سنة ١٩٧٩ – ص ٤.

المطلب الأول
تعريف الشخصية

يعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيداً وتركيباً، فهـــو يشمل كافة الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية في تفاعلها بعضها البعض، وفى تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة. ولهذا تعددت الآراء وتباينت المحاولات التـــي تعـــالج مفهـــوم الشخصـــية وطبيعتهـــا، وخصائصها واختلفت تعاريفها اختلافاً كبيراً، فمنها ما يتناول الشخصية كما يراها الغير، فتصف الأثر الذي تتركه مجموعة الصفات الجسمية والعقليـــة، والوجدانية للشخص في الآخرين[١]. ومن التعاريف ما يتناول الشخصية كما يحسها ويتصورها الفرد نفسه، وتدور حول شعور الشخص بذاتيته ووحدته.

وقبل أن نتعرض لدراسة الشخصية ينبغي أن نحاول تحديـــد المفهـــوم العلمي لهذه الكلمة، خاصة وأن استعمالها في الأحاديث العادية من المرونـــة بحيث يحتمل أكثر من معنى واحد. وللشخصية عند العامة مفهـــوم يختلـــف عن مفهومها عند العلماء، فقد تعود الناس خطأ أن يقولوا عـــن {س} مـــن الناس أنه ليست له شخصية، وعن {ص} من الناس أنه ذو شخصية، ومعنى هـــذا في نظرهم أن الشخصية شئ موجود عند أفراد ومفقود عند آخـــرين. والحقيقة العلمية أن لكل إنسان (يعيش في المجتمع) شخصيته الخاصة، غير أن العلماء يختلفون في نوع هذه الشخصية وليس في وجودها أو عدمها.

* **في اللغة:** كلمة شخصية من شخص. والشخص سواء الإنســـان أو غيره تراه من بعد، وجمعه فـــي القلة " أشخص" وفـــى الكثرة " شـــخوص" و " أشخاص"[٢]، و(شخص) بفتحتين يشخص شخوصاً، خرج من موضـــع إلي غيره. و(شخص) شخوصاً أيضا بمعنى أترفع، وشخص البصر أي فتح

١ــ دكتور/عبد الرحمن محمد عيسوى– علم النفس في الحياة المعاصرة – الإســكندرية – دار المعارف– سنة ١٩٦٨ – ص ٢٣.

٢ــ مختار الصحاح – باب الشين – مادة شخص – ص ١٤٠.

الرجل عينيه لا يطرف، و(شخص) الرجل تعنى نظر إلي، أو حضر أمام. وشَخص بمعنى عاين، عندما نقول الطبيب شَخَصَ المرض، كما نقول شخص الدور بمعنى مثله، ومشخص يعنى مجسم[١].

* والأصل في كلمة شخصية Personality أنها مشتقة من لفظ لاتيني Persona ومعناه القناع[*]، أو الوجه المستعار الذي يظهر به الشخص أمام الغير. وكان استعمال هذا اللفظ مرتبطاً بالتمثيل المسرحي، حيث يبدو الشخص للغير عن طريق ما يأتيه من حديث وحركات ظاهرة.

والغرض من استعمال هذا القناع هو تشخيص خُلق الشخص الذي يقوم بدور من أدوار المسرحية، فهو بمثابة عنوان عن طباع الشخص ومزاجه الخلقي، ويشمل هذا المعنى الممثل والدور الذي يقوم به أو الصفة الطبيعية (الممثل). وربما كان ذلك على أساس أن **[الدنيا مسرح كبير]**، وأن الناس جميعا ليسوا إلا ممثلين على مسرح الحياة[٢].

ويتضمن لفظ الشخصية معان متعددة فهو مفهوم معقد متغير[٣]، يصعب على الباحثين فيه أن يتواصلوا إلى إطار ثابت ينظم جميع مقوماته، وأن يتفقوا على تعريف ثابت له ولهذا أختلفت وجهات نظر العلماء في دراستها.

١- المصباح المنير – كتاب الشين – مادة الشخص – ص ٣٠٦.

(*) يذكر (ثاولس) Thouless بصدد شرح كلمة Persona واستعمالها، أنه كان لبسمارك Persona أي (قناع شخصية) يجعله يبدو للغير في الحياة الخارجية رجلا حديدياً، بينما كانت زوجته وهى التي كانت ترى وتعرف كثيرا عن حقيقة شخصيته المختبئة عن الناس وراء القناع.

-Thouless, General, 9 Social Psychology.PP.112-114 A poor sick duck.

2- Shakespeare, w. As you like II –Act II,scene 7 .

– والشخصية ينظر إليها من حيث ما يعطيه قناع الممثل من انطباعات، أو من ناحية كونها غطاء يختفي وراءه الشخص الحقيقي، ويتفق هذا القول مع التعريفات التي تنظر إلى الشخصية من ناحية الأثر الخارجي الذي يحدثه في الآخرين. راجع: دكتور/ سيد محمد غنيم – سيكولوجية الشخصية (محدداتها. قياسها. نظرياتها) – القاهرة– دار النهضة العربية– سنة ١٩٧٥– ص٤٢.

٣- أحصي العالم ألبورت (ALLPORT) أكثر من خمسين تعريفاً للشخصية في اللغات الأجنبية، بعضها لاهوتي وبعضها فلسفي وبعضها اجتماعي وبعضها سيكولوجي.

أولا ــ تعريف الشخصية:

(أ) ــ الشخصية في الحياة اليومية:

ذكرنا أن تعريف الشخصية قام في البداية على فكرة التمثيل وما يبدو على الفرد من الصفات الظاهرة، بصرف النظر عما يخفيه في نفسه من صفات داخلية. ويرتبط بهذه الفكرة تعريف الشخصية بالقدرة على التأثير في الغير أو الأثر الذي يتركه الشخص فيمن حوله، وما يتعلق بذلك مما يكون لدي الفرد من هيبة ووقار وكبرياء، أو تواضع وخضوع واستسلام، وهذا ما يعنيه العامة حين يستخدمون كلمة شخصية في الحياة اليومية فيقولون أحيانا أن فلاناً ذو شخصية قوية، وأن آخر ذو شخصية ضعيفة، ويقصد بذلك أن الأول ذو تأثير على غيره وأنه مستقر في رأيه له أهداف واضحة في الحياة وأن الشخص الثاني ضعيف الإرادة ليس فيه ما يميزه عن غيره من صفات. هذا هو التعريف العام للشخصية في حياتنا اليومية(*).

(ب) ــ الشخصية عند علماء الاجتماع:

يهتم علماء الاجتماع بالشخصية باعتبارها أحد الأسس الجوهرية التي تقيم الحقيقة الاجتماعية. فالمجتمع يقوم كنسق من العلاقات المتبادلة بين الأفراد، ولهذا لا يمكن عزل الفرد عن مجتمعه وثقافته، لأنه لا يصبح إنسانا إلا من خلال تفاعله مع الآخرين في الجماعة. وهذا التفاعل في حد ذاته يخضع لقيود الثقافة وضغوطها وتنميطها. **ومن رؤية الشخصية اجتماعيا:**

* **يرى بيسانز (Biesanz)**: أن لكل شخص شخصيته كما للآخرين، طالما أنه قد مر خلال عملية التنشئة الاجتماعية، بصرف النظر عن اتجاهاتها أو الأسس التي قامت عليها. **لهذا فهو يعرف الشخصية بأنها:**

(*) ويضاف إلى ذلك التعريفات التي ركزت على المظهر الاجتماعي للشخصية، أو تعريف الشخصية في سياق المواقف الاجتماعية التي تتضمن أشخاص آخرين، أو تفاعل الشخص مع المجتمع وقدرته على الإقناع والجذب، وغير ذلك من جوانب المهارة الاجتماعية، دون التعمق في المعنى الحقيقي للشخصية. (دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق – مرجع سابق – ص ٧).

(تنظيم يقوم على أساس من عادات الشخص وسماته وهي تنبثق (الشخصية) من خلال العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية)[1]. ويعني **(Biesanz)** بالتنظيم تكامل العادات والاتجاهات والسمـــات. ويقصد بالعـــادات الطـــرق الدائمة نسبياً التي يسير عليها الفرد في سلوكه، والاتجاهات هي الميول التي تظهر في الأفعال الموجهة نحو قيم معينة، كالأشخاص أو الأشياء أو الـــنظم الاجتماعية أما السمات فهي الصورة العامة للاستجابة[2].

* **أما جرين (A. Green)** فالشخصية عنده ليست مجرد القيم والسمات بل أن تعريفها يجب أن يتضمن صفة هامة بها وهي التنظيم الدينامي، الذي بدونه قد تصبح الشخصية عاملاً معوقاً في النمو والانتماء إلـــى جماعـــات متعددة في المجتمع. أي أن (جربن) يؤكـــد أن الإنسان يصبح شخصا نتيجة للمؤثرات الاجتماعية المؤثرة في كيانه التشريحي والفسيولوجي والعصـــبي، ولابـــد له كي يصير شخصا أن يكتسب اللغة[*]. وعلـــى ذلك فالشخصية لا تقتصر على ما يميز الشخص، بل تشتمل أيضا ما هو مشترك بينه وغيره.

ويمكن القول أن اهتمام علماء الاجتماع بدراسة الشخصية كان محصوراً في العوامل الثقافية والاجتماعية التي تكون الشخصية، دون الاهتمام بعوامل الوراثة البيولوجية[**]. فالفـــرد فـــي نظرهم يكتسب شخصيته بانتمائة إلى

1-Biesanz , J.9Biesanz, M ,Modern society , p .178 N .Y .19541-

٢- دكتور/على عبد الرازق وآخرون- علـــم الاجتمـــاع الثقـــافي- دار المعرفـــة الجامعيـــة- الإسكندرية- سنة ٢٠٠٠- ص ٣٥٥.

(*) يرى **أرنولد جـــرين** أن الشخصية ليست مجرد القيم والسمات، بل أن تعريفها يتضمن صفة هامة فيها وهي التنظيم الدينامي، لأن الشخصية تتخذ في كثير من الأحيان طابع المرونة الـــذي بدونه قد تصبح الشخصية عاملا { معوقا } في النمو والانتماء إلي جماعات متعددة في المجتمع. (دكتور/على عبد الرازق واخرون- المرجع نفسه - ص ٣٥٤).

(**) عند أوجبرن (**ogburn**) ونيمكوف (**nimkoff**): تعنى الشخصـــية التكامـــل النفســـي الاجتماعي للسلوك عند الكائن الإنساني، الذي تعبر عنه عادات الفعل والشـــعور والاتجاهـــات والآراء. وقد يتعارض السلوك الاجتماعي مع السلوك الفسيولوجي إن جاز هـــذا التعبير، على الرغم من الصلة المتبادلة بينهما. ولذلك فإن الجانب الاجتماعي الهام للشخصية يكمن في أنها =

جماعة، حيث يتعلم مـن خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أنسـاق السـلوك والمهارات المختلفة، والعادات والمعايير الاجتماعية.

(ت) ــ الشخصية عند علماء علم النفس:

تتعدد تعريفات علماء النفس للشخصية، **فمنها** ما يصف الاسـتعدادات الداخلية والعوامل الخارجية التـي تتفاعل مـع بعضها فتكون الشخصـية. **ومنها** ما يؤكد الصحة النفسية فينظر إلي الشخصية من زاوية نمط التوافـق الفردي المتميز، فيرى أن ما يحدد الشخصية هو تلك الأفعال التي نقوم بهـا لتساعدنا على المحافظة على توازننا، وتكيفنا مع الظروف التي تحيط بنـا. **ومنها** ما يرى أن تعريف الشخصية بالأثر الذي يتركه الفرد في الآخـرين، على أن ذلك لا يكفي لأنه لا يوضح شيئا عن الصفات الداخلية الحقيقية فـي الشخص، إذ أن الفرد يمكن أن يعتبر عدداً مـن الشخصيات، هي الشخص كما يراه غيره ــ والشخص كما يرى نفسه، والشخص على حقيقته[*].

= تنمو في المواقف الاجتماعية، وتعبر عن نفسها من خلال التفاعل مع الآخرين، لهذا يهتم علم الاجتماع بمعرفة تكوين الشخصية، ومختلف العوامل المؤثرة فيها، ويهتم بالمؤثرات الاجتماعية.
-Ogburn w . 9 nimkoff , a hand book of sociology , p. 191.
ــ **ويؤكد سوروكن (sorokin)** أهمية موضوع الشخصية بالنسبة لعلم الاجتماع لأنه يـرى أن الأفراد هم المكونات الأساسية في كـل الأنساق الاجتماعية والثقافية. وما دام الأمر كذلك فـأن شخصياتهم تؤثر (من غير شك) في إطار الأنماط الثقافية والاجتماعية. ولا ينكـر (سـوروكن) أهمية الوراثة البيولوجية في الشخصية، ولكنه يذهب إلى أن الجانب الاجتماعي الثقـافي مـن الشخصية لا يتحدد عن طريق هذه الوراثة، لأنه يصب في قالب معـين مـن خـلال الوسـط الاجتماعي الثقافي. فالفرد يمتص عالمة الثقافي الاجتماعي ويتمثله وينمو علي تربيته، والثقافـة مرآة أعضائها وما يقيمون من تنظيمات اجتماعية، أما البناء الاجتماعي فإنه يعكس مكوناته من الأفراد وأنماطهم الثقافية. (دكتور/ على عبد الرازق الحلبي – المرجع نفسه – ص ٣٥٥).

(*) يرجع اختلاف تعريفات الشخصية وتعددها إلي اختلاف محـاور الارتكـاز والاتجاهـات الفكرية للمهتمين بها، فيعرفها البعض في ضوء المثير، أي في ضوء قيمتها التأثيرية وانطباعات الغير عنها، وأنتهي هذا الرأي إلي أن أصبحت كلمة الشخصية مرادفة للسمعة، ورأى أخر عرف الشخصية في ضوء استجابات الفرد للمواقف المختلفة، ثم تلا ذلك سلسلة من التعريفات ترى أن الشخصية هي المجموع الكلى لسمات الفرد، والتي تميزه عن غيره وقد ركز أصحاب هذه =

* **فتعريف السلوكيين للشخصية**: يتناول الصفات والمظاهر الخارجية للشخص، إذ يوضح أن الشخصية: (مجموع العادات السلوكية للفرد، وهي مجموع أوجه النشاط التي يمكن الكشف عنها بالملاحظة الفعلية لمدة طويلة، تكفي لأخذ فكرة يعتمد عليها عن الشخص). ولا شك أن التعريف غير شامل لأنه يهتم فقط بالشخص كما يراه غيره ويهمل الناحيتين الأخريين.

* **أما تعريف مدرسة التحليل النفسي**: فينظر للشخصية كقوة مركزية داخلية توجه الفرد في حركاته وسكناته، وهذا التعريف غير شامل أيضاً لأنه يهتم بمظهر واحد من مظاهر الشخصية، وهو الشخص كما يرى نفسه.

وهناك تعريفات تنظر إلى الشخصية كمجموعة من الصفات منها:

* **تعريف مورتون برنس (MORTON PRINCE)**: الشخصية هي حاصل جمع كل الاستعدادات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة، وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة[1].

وهذا تعريف غير دقيق، لأنه يحمل في طياته خطر التفكير في هذه الصفات كوحدات منعزلة عن بعضها، والواقع خلاف ذلك لأن الشخصية وحدة لا تتجزأ، وهي أكثر من مجرد مجموع أو حاصل جمع صفات، فهي كالمركب الكيماوي يحتوى على صفات خاصة به، تختلف كل الاختلاف عن صفات العناصر المكونة له. ولهذا برزت تعريفات جديدة تؤكد أهمية تكامل الشخصية، ويطلق عليها التعريفات التكاملية وتوصف بأنها التنظيم المتكامل لجميع الخصائص المعرفية والعاطفية، والنزوعية والجسمية للفرد والتي تميزه عن الآخرين.

ثانيا ـ تقسيم علماء النفس لتعريف الشخصية:

ورغم تعدد تعريفات علماء النفس للشخصية، فإنه يمكن جمعها فيما يلي:

= التعريفات على السمات العامة في حين ركز آخرون على السمات الخاصة. (دكتورة/ انتصار يونس– السلوك الإنساني– الإسكندرية – دار المعارف– سنة ١٩٩٣ – ص٢١٧).

١– دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق – مرجع سابق – ص ١٢.

(أ) تعريفات تعالج الشخصية كمثير:

تنظر إلى الشخصية على اعتبار أنها مثير أو مــؤثر اجتمــاعي فـــي الآخرين، وتتفق هذه التعريفات مع الاستخدام العادي لكلمة الشخصية، عندما تصف شخصا بأنه قوى الشخصية أو أنه يتمتع بشخصية القائد، أو الزعيم.

وتعريف الشخصية كمثير ليس قاصراً على التعريفات الدارجــة، بــل نجده أيضا لدى بعض علماء النفس. مــن هــذا القبيل ما أورده (**جــوردون ألبورت allport.G**) تحت اســم { التعريفات الحيوية الاجتماعية } التـــي تركز على المظهر الخارجي للفرد، وقدرته على التأثير في الآخرين، أو ما يعرف باسم (قيمة المثير). ومن أمثلة ذلك قوله: (الشخصية هي مجموع ما يحدثه الفرد من تأثير في المجتمع)، أوهى (تأثيرك في الآخرين)[1]. وهــذا النوع من التعريفات وثيق الصلة بالمعنى الأصلي للقناع أو الغطاء الخادع. ومن علماء النفس الذين أخذوا بهــذا التعريــف **مــاي (May)** إذ يعــرف الشخصية بأنها: (ما يجعل الفرد فعالاً أو مؤثراً في الآخرين)[2].

(ب) تعريفات الشخصية كاستجابة:

تحاول هذه التعريفات تلافى الصعوبات التي واجهت علماء النفس في تعريف الشخصية كمثير، لــذا ظهر (كرد فعل) إتجاه ينظر إلي الشخصية

1- Allport , G . w : op . cit . , p . 48 .

ــ حيث أن الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد، لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص في توافقه لبيئته. وقد أستبدل (allport , G) في نص أحدث عبارة (توافقه لبيئته) بعبارة (التي تحدد خصائص سلوكه وفكره).

-Allport G -w pattern and Groth in personality Londo; holt Rinehart and winstom, 1961, P.28.

- وأيضا يراجع: دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق – المرجع السابق– ص١٤.

2-May, M.a,studies in the organization of character MacMillan.n.y1930

- كما أخذ بهذا المعني العالم (**فلمنج felming**) حيث يعتبر أن الشخصية (هي العــادات والأعمال التي تؤثر في الآخرين)، وهو بهذا التعريف يحذف كما يقول (ألبورت) عوامل الإحباط والقلق والطموح الخاصة التي لا تؤثر في الآخرين.

- Fleming .v.v., persistence and change in personality patterns , national reseach council ,1943, vol. 8, no. 3.

كاستجابة فنجد فلويد البورت **(F.Allport)** مثلاً في كتابه [علـــم الـــنفس الاجتماعي] يعرف الشخصية بقوله(١): " إنهـــا اســـتجابات الفـــرد المميـــزة للمثيرات الاجتماعية، وأسلوب توافقه مع المظاهر الاجتماعية في البيئـــة ". فشخصية الفرد إذن هي دالة (وظيفة) لسلوكه واستجاباته للمواقف المختلفة.

(ت) تعريفات تنظر إلى الشخصية كمتغير يتوسط المثيرات والاستجابات:

أدت الصعوبات التي أثيرت حول التعريفات السابقة، إلي أخذ معظـــم علماء النفس بتعريفات تذهب إلي أن الشخصية لا يمكن تحديدها عن طريق ما يقوم به الشخص، ولكن على أساس أنها حالة من الحالات الداخلية يمكن أن نستنتجها، وأنها أساس لسلوك الإنسان وتصرفاته. ولا شك أن قبول هذا الرأي يؤدى إلي القول بأن: **(الشخصية عبارة عن التنظيم الداخلي للدوافع والانفعالات والإدراك والتذكر التي تحدد أسلوب الشخصية في السلوك).**

ومعظم التعريفات التي من هذا النوع تذهب إلي أن هذا المتغير الـــذي يتوسط المؤثرات والاستجابات ليس عاملاً واحداً، ولكنه عبارة عن تنظـــيم ديناميكي أي تنظيم متغير متفاعل من مختلف أنواع الاستعدادات التي للفرد.

ويظهر هذا في تعريف **وارن وكارميكل (Waren & Carmichael)** وهو أن الشخصية هي: " التنظيم الكلى للإنسان في أي مرحلة من مراحـــل نموه " . كما يضيفان أن هذا التنظيم الديناميكي فريد ومتميز عـــن غيره(٢). أي أنه لا يوجد فردان يتفقان فيه.

١- دكتور/ سيد محمد غنيم – المرجع السابق – ص ٤٤.

– ومن العلماء الذين أخذوا بهـــذه التعاريف كل من **وود ورث (wood worth) وماركويس (marquis)** حيث عرفا الشخصية بأنها: " الأسلوب العام لسلوك الفـــرد كما يظهر في عاداته التفكرية وتعبيراته واتجاهاته وميوله وطريقته وسلوكه، وفلسفته الشخصية في الحياة ".

- Wood worth, R.S. Esperimental psychology. N.Y.Henry holt and Co. 1938.

دكتور/ محمد عماد إسماعيل- الشخصية والعلاج النفسي- مكتبة النهضة – ١٩٥٩- ص١١.

2- Carmichael , L. (ed). Manual of child psychology. Wiley. 1946.

-Warren , H .C . (Ed) dictionary of psychology , Boston : Houghton Mifflin comp . , 1934 , P . 197 .

ـ كما يظهر هذا في تعريف **كمف (kemph)** للشخصية، حيث يعرفها باعتبار أنها:(تكامل العادات الذي يميز تكيف الفرد نحو بيئته)[1]. فالشخصية عند كمف هي الأسلوب التعودي للتوافق والذي يتخذه الفرد بين دوافعه الذاتية المركز ومطالب البيئة[2].

ـ **وقد ذهب(كاتل cattell)** إلي أن: (الشخصية هي ما يمكننا من أن نتنبأ بما يكون عليه سلوك الفرد فى موقف ما)[3]. وعناصر الشخصية عنده:

* **السمات (العناصر) الديناميكية:** هي الدوافع المختلفة للسلوك وأهدافه سواء فطرية أو مكتسبة.
* **السمات المزاجية:** هي التي تتعلق بالسمات الشاملة غير المتغيرة وهى السمات التي تميز استجابات الفرد بصرف النظر عن المثيرات التي تؤدى إليها، مثل سرعة الاستجابة أو قوتها أو مستوى النشاط.
* **القدرات والكفايات العقلية:** هي التي تحدد قدرة الفرد على القيام بعمل ما، وتتمثل في الذكاء والقدرات الخاصة، والمهارات.

(ث) ـ الشخصية عند ألبورت:

من أهم التعريفات التي تناولت الشخصية تعريف **جوردن ألبورت (G. Allport) بأنها** : (هي التنظيم الديناميكي في داخل الفرد لتلك التكوينات أو الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طريقته الخاصة للتكيف مع البيئة).

1- Kempf, E.J. (ed), comparative conditioned neuroses , P. 56, N. Y. Acad-sci, 1953.

٢- دكتور/ سيد محمد غنيم – مرجع سابق – ص ٤٤.

3- Cattel, R.B: An introduction to personality study, London, Hutchinson's university library 1950 .

ويضع (ريموند كاتل) تعريفه على شكل معادلة كما يأتي: س = د (م × ش).

حيث س = استجابة الفرد السلوكية، م = المنبه، **ش** = الشخصية، د = دالة.

وتعنى أن الاستجابة دالة لخصائص كل من المنبه والشخصية.

- Cattell. R. B: the scientific analysis of personality. Middlesex: penguin. 1965, p. 25.

The dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment [1].

ومن الواضح أن هذا التعريف يتجنب الكثير من الصعوبات التي عرضناها في التعريفات السابقة[*]. ويؤكد تعريف (Allport) للشخصية فكرة التكامل وكون الشخصية ليست مجرد مجموع صفات وإنما وحدة النتائج منها. ولم يغفل هذا التعريف أهمية البيئة وأثر عناصر الشخصية في تكيف الفرد وتفاعله معها، ولذا لا يمكن دراسة الفرد منعزلاً عن المجموع الذي يحيطه.

(ج) ـ **أخيراً تعرف الشخصية بأنها:** " التنظيم الفريد للاستعدادات الشخص للسلوك في المواقف المختلفة "[٢]. ويضاف إلى هذا التعريف عنصر أخر هو أن هذا التنظيم لابد أن يتم في مجال معين وهذا المجال هو المخ،

1- All port, G.W: personality A psychological interpretation, N.Y.Hent and Co. inc. 1936.

(*) لتعريف جوردن ألبورت هذا مركزاً خاصاً بين التعريفات ومزايا عديدة، ويذكر (stagner) أن معظم المؤلفات الحديثة لا تذكر تعريفا للشخصية، ولكن القراءة المتأنية لها تكشف عن أن تعريف(ألبورت)، هذا يمكن أن يغطى معظم ما يعنيه المؤلفون من مصطلح (الشخصية)، هذا في الوقت الذي يسير عليه كثيراً من المؤلفين صراحة.

- Stagner, R: psychology of personality, new York :Mc graw hill. 3 rd .ed 1961, p. 8 ftn .

ويتميز التعريف بوضح فكرة (الديناميكية) في الشخصية أي التفاعل المستمر بين عناصرها، كما أنه يقصد بقوله أن الشخصية هي التنظيم الديناميكي أنها ثابتة إلى حد ما ولكنها في الوقت نفسه متغيرة، وقابلة للتغير نتيجة للتفاعل الدائم بين مختلف العوامل الشخصية والاجتماعية والمادية.

- Stagner, R: psychology of personality, new York :Mc graw hill. 3 rd. 4 th.ed .1974, p.10.

ويشير تعريف ألبورت إلى التكوينات الجزئية الجسمية النفسية الظاهرة والكامنة: ويقصد بهذا أن الشخصية تكوين عام تندرج تحته تكوينات جزئية هي جميع ما يتميز به الفرد، من عادات واتجاهات وانفعالات وعواطف واستعدادات وقيم وهو يشير أيضا إلى أن هذه التكوينات المختلفة ليست جسميه بحتة ولا نفسيه بحتة ولكنها مزيج من الاثنين، كما يشير إلى التدخل العضوي والنفسي في العادات والانفعال. (دكتور/ محمد سيد غنيم – المرجع السابق – ص ٥٣).

٢- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى – مرجع سابق – ص ٢٧٦.

ومكونات الشخصية والعمليات التي تصل إلى المخ عن طريق الأعصاب المستقبلية. وهذا يبين أن السمات النفسية في الشخصية متصلة تماماً ولا تؤثر في السلوك منفردة[1].

ثالثا ـ الشخصية عند فقهاء المسلمين:

تناول الإسلام بوصفة الدين القيم الطبيعة البشرية، وحدد دور الإنسان ووظيفته ومصيره وبناءه النفسي، وهذا التناول يعبر عن تكامل الرؤية وشموليتها، وأوضح الإسلام كيف أن الإنسان يتميز عن سائر المخلوقات، بالعقل الراجح واللسان الناطق والطاقات العقلية، وهذا الإنسان الذي ميزه الله تعالى قد جعل له تركيبة تحدد شخصيته وتضوح ملامحها.

ويعبر مصطلح الشخصية عن دراسة الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والإنمائية المعقدة التنظيم، التي تميز هذا الفرد عن غيره من الناس، وخاصة في المواقف الاجتماعية.

والتعريف المتكامل للشخصية هو المحور الذي يعتمد عليه المنظور الإسلامي في بناء الشخصية المتكاملة التي هي: (نظام متكامل من الصفات الجسمية والسمات النفسية التي تتميز بالثبات النسبي، والتي تميز الفرد عن غيره من الأفراد، كما تحدد أساليب نشاطه وتفاعله مع البيئة الخارجية المادية والاجتماعية التي يعيش فيها)[2].

١- أن الشخصية تتضمن مجموعة من الصفات الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والأخلاقية، التي تميز فردا معينا عن غيره من الناس. وليست هذه الصفات موجودة كأنها مرصوصة بعضها فوق بعض ولكنها متفاعلة، أي أن هناك تأثيرا متبادلا بينها، وهناك علاقات قوية ووثيقة بين عناصر الشخصية وتمتاز هذه الصفات أيضا إلى جانب صفة التفاعل بأنها صفات تمتاز بالثبات (الدوام) النسبي. (دكتور/عبد الرحمن عيسوى- المرجع نفسه - ص ٢٤). وللمزيد في هذا الشأن يراجع: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى - دراسات سيكولوجية - الإسكندرية - منشأة المعارف- سنة ١٩٧٠.

٢- دكتور/ سيد صبحي - مرحع سابق - ص٧٦.

المطلب الثاني
العناصر الأولية للشخصية

حاول الكثير من العلماء تقسيم الشخصية وتحليلها إلى وحدات أولية رئيسية، ثم تحليل هذه الوحدات بدورها إلى فروع وعوامل منفصلة، إلى أن وصلوا إلى قوائم طويلة للصفات التي يصح دراستها للحكم على الشخصية حكماً شاملاً من جميع النواحي. وقد وصل عدد هذه الصفات في قائمة صنفها " كاتل " مثلاً إلى ١٧١ صفة[١]، وهذا التحليل المتتابع في التفاصيل إلى صفات فرعية متعددة لا يفيد كثيراً في إعطاء صورة سريعة للشخصية، وإن كان التحليل بالصورة ذاتها يفيد كثيراً، بل لا يستغني عنه في بعض الأبحاث، التي تركز جهدها في الناحية الإحصائية بقصد اتخاذها أساساً لأبحاث أخرى ترتكز عليها.

(أولا) ما هي العناصر الأولية للشخصية؟

يمكن تبين هذه العناصر من تعريف (Eysenck) للشخصية حيث عرفها بأنها: " ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما، لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنيه جسمه، والذي يحدد توافقه الفريد لبيئته "[٢].

وتشير الطباع [Character] إلى جهازالسلوك النزوعي ـ الإرادة ـ [conative]، ويقصد بالمزاج [Temperament] السلوك الوجداني ـ الانفعال ـ {Affective}، بينما يشير العقل [Intellect] إلى السلوك المعرفي ـ الذكاء ـ [Cognitive]، ويقصد (Eysenck) بالبنية [Physique] شكل الجسم والميراث العصبي والغددي للفرد.

والواقع أنه مهما اختلفت قوائم العلماء في ظاهرها وتفاصيلها، فإن أغلبها يتفق على أن العناصر الأولية الرئيسية للشخصية، هي النواحي

١- دكتور/ محمد خليفة بركات- تحليل الشخصية- القاهرة- مكتبة مصر - ١٩٥٤- ص ١٤.

2-Eysenck, H. j: the structure of human personality, London: Methuen ,2 nd .ed., 1960 (A). p.2

الجسمية {Physical}، النواحي العقلية المعرفية {Cognitive}، النواحـــي المزاجيـــة {temperamental}، النـــواحي الخلقيـــة {character}. ومـــن الضروري طبعا أن ننظر إلي هذه العناصر الأربعـــة فـــي ضـــوء البيئـــة الاجتماعية والوسط الثقافي العام الذى تتكون فيه الشخصية وتنمو:

(١) **النواحي الجسمية:** المقصود بها حالة الجهاز العصبي وتأثير الغدد الصماء، وحالة الجهاز الهضمي والحواس المختلفة، من ناحية حدتها أو ضعفها وكذلك شكل الجسم العام وقوة العضلات، وتناسب التقاسيم ورنة الصوت وسرعة الحركات أو بطئها........ الخ.

(٢) **النواحي العقلية والمعرفية:** هـــي إمـــا فطرية كالذكاء والقـــدرات التحصيلية والمواهب الخاصـــة، وإمـــا مكتســـبة كـــالآراء والأفكـــار والمعتقدات والمعلومات المختلفة.

(٣) **النواحي المزاجية:**هي مجموع الصفات الانفعالية المميـــزة للفـــرد، وتتضمن الاستعدادات الثابتة نسبياً المبنية على ما عند الشخص مـــــن الطاقة الإنفعالية والدوافع الغريزية التي يزود بهـــا، والتي تعتبر وراثية في أساسها وهى تعتمد على التكـــوين الكيميـــائي والغـــدي والـــدموي. وتتصل اتصالاً وثيقاً بالنواحي الفســـيولوجية والعصـــبية وتظهـــر فـــي الحالات الوجدانية والطباع والمشاعر والانفعالات، من حيث قوتهـــا أو ضعفها ثباتها أو تقلبها ومدى المثيرات التي تثيرها.

(٤) **النواحي الخلقية:** فتشمل الصفات الخلقية المختلفة كالأمانة والخيانة والتعاون والأنانيـــة، والصدق والكـــذب والإقـــدام والتهيب والرحمـــة، والغلظة والعدل والظلم والتسامح، والتعب والمسألة والعدوان، والكـــرم والبخل، إلى غير ذلك مما يدخل في نطاق الاتجاهات النفســـية المختلفة.

(ثانيا) امتزاج عناصر الشخصية وتأثيرها بعضها في بعض:

سبق أن أشرنا إلي وجوب دراسة الشخصية كوحدة، ومعني ذلك أنه لابد مـــن الاهتمام بإبراز مابيين عناصرها، مـــن امتزاج وتداخل وتفاعل

مستمر، فكل ناحية من نواحي الشخصية تؤثر في باقي النواحي كما تتـــأثر بها، وقـــد أدرك الناس مـــن قديم الزمان ما بين الناحية الجسمية للشخص، من علاقة وثيقة واتصال كبير بالناحية العقلية، حيث يقال: (أن العقل السليم في الجسم السليم).

والواقع أن أثر الناحية الجسمية في الشخصية لا يقتصر على الناحيـــة العقلية، بل يمتد إلى جميع عناصرها، فمن الثابت علمياً أن لأفرازات الغـــدد الصماء، تأثيراً كبيراً ليس فقط على النمو الجسمي والحركي بل أيضاً علـــى الذكاء واليقظة الفكرية، وعلى الاتزان الانفعالي والنضج الجنسي، وكل هذا يؤثر في الشخصية من حيث اتزانها أو اختلالها[1].

وكذلك العاهات والأمراض خصوصاً المزمنة منها، ذات أثر بعيد في النواحي العقلية والمزاجية والخلقية، فبعض العاهات لها أثر تعويضي يتضح من الحديث القائل: (كل ذي عاهة جبار). وهذا الأثر كثيراً ما يظهـــر فـــي شحذ قدرات الشخص الجسمية والعقلية، كما يظهر بشكل بارز في صـــفاته واتجاهاته الخلقية وتعامله مع الناس. وهناك عاهات يحدث عنها شذوذ بـــالغ في الشخصية، كالعاهات الناتجة من حوادث الإصابة في المخ مثلاً.

أما الأمراض خاصة المزمنة فلها أثر لا يقل عن أثر العاهات، إذ أنها تؤثر على الجسم كله وتحد من قدرة الشخص على استغلال طاقته العقليـــة، كما تؤثر في الناحية المزاجية والاجتماعية من شخصيته، فتجعله خاملاً في تفكيره أو سريع التهيج والغضب في تصرفاته، أو تجعله ســـاخطاً متبرمـــاً ينظر إلى الدنيا بمنظار أسود.

١- دكتور / أحمد محمد عبد الخالق – مرجع سابق – ص ٣٥.

المبحث الثالث
تكوين الشخصية

*** الشخصية بين علم النفس الإسلامي وعلم النفس الحديث:**

الواقع الحقيقي مما عُرض بشأن تعريف الشخصية يوضح أن علم النفس الحديث، بمدارسه المختلفة التجريبية والأكلينيكية والقياسية لم يتوصل حتى الآن إلي تعريف نموذجي للشخصية الإنسانية، تعريفاً كافياً وشاملاً وواضحاً، يمكن من خلاله معرفة الشخصية، إلا أن جميعها يناقض بعضها البعض فهي قاصرة من جانب وعقيمة من جانب آخر، ويرجع سبب قصور هذا التعريفات إلي المناهج الوضعية التي يصطنعها علماء النفس للشخصية.

ولقد تجاهل هؤلاء العلماء ونسى بعضهم أن النفس البشرية الإنسانية غير المادة، إذ توهموا خطأ أنه إذا تم لهم دراسة النفس دراسة جزئية وذلك بتفتيتها إلى أجزاء وملاحظتها على هذا الأساس، فإن هذا يساعدهم على فهم النفس الإنسانية، إلا أن الملاحظ أن النتائج التي توصل إليها علماء النفس التجريبي لا تضيف فهم جديد للشخصية، ويدل على ذلك ما ذكره احد كبار النفس المعاصرين (Eysenck) حيث يقول: (أن معدل شفاء العصابين ثابت سواء عولجوا بأساليب العلاج النفسي المعروفة أو تركوا دون علاج)[1].

والواقع أنه لا يمكن التنبؤ بتصرفات الفرد وسلوكه مهما تم وضع مقاييس دقيقة ومناهج موضوعية، ذلك لأن النفس البشرية ليس مادة جامدة إنما هي عالم له أبعاد عميقة غير مقيدة أو معينة، كما أنه من الصعوبة إخضاع النفس لأى منهج من هذه المناهج سواء كانت علمية أو موضوعية.

أذن لابد من البحث عن فهم رشيد للشخصية الإنسانية لنستقى منه الحقائق، والمستنير بالعلم والفاهم لأصوله وحقائقه يصل إلى أن هذا الفهم لا

١ـ دكتور/ حسن الشرقاوى – نحو منهج إسلامي – الإسكندرية – مطابع السفير – سنة ١٩٨٣ – ص ٢٠٩.

يوجد إلا في كتاب الله الحكيم القرآن الكريم، فإن الله جل وعلا قد عرفنا بنفوسنا أكمل معرفة وبين لنا الطريق الحق للصحة النفسية في الدنيا وفي الآخرة. والطريق الحق لعلاج النفس من أمراضها يكمن في تخليه النفس عن نزعاتها الشهوانية، وأوصافها المذمومة وتحليتها بالأوصاف المحمودة، ولن يتحقق ذلك إلا بالتربية السليمة والتنشئة القويمة.

المطلب الأول
تكوين الشخصية الإنسانية

- **هناك مجموعة من العوامل تتداخل لتعطى مكونات الشخصية هي:**

١- **المكونات الجسمية:** يقصد بها العوامل التي تتعلق بالنمو الجسمي العام والحالة الصحية العامة. بمعنى آخر النمو الجسمي من حيث الطول والوزن واتساق الأعضاء، وكذلك حالة الغدد وأفرازاتها، وأيضا العاهات الجسيمة أو نقص معين في أي ناحية جسمية.

٢- **المكونات العقلية (المعرفية):** ويقصد بها الوظائف العقلية العليا كالذكاء العام، والقدرات الخاصة مثل القدرة العددية والقدرة اللغوية....

٣- **المكونات الانفعالية:** وهى تتعلق بالنشاط الانفعالي والنزوعي، كالميل إلي الانطواء أو إلى الانبساط، والميل إلي السيطرة أو الميل إلى الخضوع.

٤- **المكونات البيئية:** العوامل التي تتوقف على البيئة التي يعيشيها الفرد.

وهذه المكونات تتحدد نتيجة لتفاعل العوامل الفسيولوجية والعوامل البيئية (الاجتماعية)، ولا شك أن التغير الذي يحدث لأحدى هذه المكونات نتيجة للعوامل السابق ذكرها، يؤثر بدوره في تكوين الشخصية مما يؤكد عملية التفاعل المستمر بين تلك المكونات وتأثيرها ببعضها، مما يؤكد بدوره فكرة التكامل والديناميكية بين تلك المكونات[1].

١- دكتور/عبد الله عبد الحي موسى- دراسات في علم النفس- القاهرة- مكتبة القاهرة الحديثة للطباعة- سنة ١٩٨٣- ص٢٩٧.

- **أولا ــ تكوين الشخصية الإنسانية تبعاً لنظرية التحليل النفسي:**

للشخصية الإنسانية قوى ثلاثة منفصلة لأن كل منها لها خصائصها ووظائفها ومكوناتها ومبادئها وميكانزماتها وديناميكياتها، وغير منفصلة لأن جميعها تتفاعل مع بعضها البعض، ولا يمكن فصل القوى الثلاثة. وهذه القوى كمكونات للشخصية قسمها العالم فرويد إلي:

ــ الهو (ID) ويطلق عليها أيضا الذات الدنيا أو الآنا الدنيا.

ــ الآنا (EGO) وتسمى أيضا بالذات الوسطي.

ــ الآنا الأعلى (Sup ergo) أو الذات العليا.

- **الهــو (الآخر ــ ID):**

إنما هي مستقر الطاقة النفسية والبيولوجية، ويتكون **الهو (الآخر)** من كل ما هو موروث، أي ما هو فطرى بما ذلك الغرائز والدوافع المختلفة، الجنسية والعدوانية التي يولد الفرد مزوداً بها، وكان فرويد يعتقد أنه في الشخصية توجد منطقة غير أليفة وغير مرتادة وتشبه الحيوان في طبيعتها[١]. ويسميها فرويد بـ**[الواقع النفسي الحقيقي]** هي محصلة تجربة مقصورة على الخبرة الذاتية للعالم الداخلي، وتجهل كل شيء عن العالم الواقعي، **هي جانب لا شعوري عميق لا يعرف عن الأخلاق والقيم شيئاً.**

والهو يتخلص من التوترات غير المريحة (المؤلمة) التي تصيب الفرد بطريقة تفريغية مباشرة، أي يخوض التوتر أيا كان صوره، وهذا المبدأ هو مبدأ اللذة. والهو هو الجانب البيولوجي للشخصية، ولكي يتغلب الهو على الألم ويحقق اللذة، فأن هذا يتطلب عملية (الفعل المنعكس) التي تؤدى إلى خفض التوتر مباشرة، كما يتطلب هذا أيضا (عملية أولية) وهذه تكون أكثر تعقيداً من العقل المنعكس، والعملية الأولية تزود الفرد بصورة ذهنية لموضوع يزيل التوتر، كما يحدث في الحلم الذي يكون غالباً محاولة لتحقيق

---

١ - دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى - مرجع سابق - ص ٣١٠.

رغبة، ولما كان الفرد لا يستطيع أن يحقق رغباته حقيقياً في الحلم، فأن هذه العمليات الأولية تلزم أن يكون إلي جانبها عمليات نفسية ثانوية هنا تبدأ الآنا في الظهور[١]. والهو تشمل جزء كبير من ذكريات الطفولة المبكرة خاصة ما تصل منها بالدوافع المحظورة، فضلاً عن الميول والصدمات الانفعالية المكبوتة وما ارتبط بها من ذكريات[٢]. أنها الصورة البدائية للشخصية[*].

- **الآنـا (الذات الوسطي ـ EGO):**

الآنا هي الذات كما يدركها صاحبها، أي تصور الشخص لذاته. وهي مظهر الشخصية الذي يدل على درجة معينة من الوحدة والهوية بالنسبة للفرد خلال حياته. ويستخدم هذا المصطلح أحيانا كمرادف للذات (Self). أما في نظرية فرويد فالآنا مظهر شعوري للشخصية ويستمد الآنا طاقته من الهو الذي يعتبر مصدر البواعث الغريزية، ولكنه يكبح جماح الهو بطريق تطبيق الأوامر الخلقية للآنا الأعلى الذي يقوم بوظيفته كضمير تقليدي[٣].

والآنا جانب من الشخصية يتكون بالتدريج من اتصال الطفل الصغير بالعالم الخارجي عن طريق حواسه، فالطفل الصغير يرى اللهب جذاباً فيلمسه فيشعر بالألم، فيتعلم أن يجتنب اللهب، كذلك يتعلم عن طريق السمع أن هناك أصواتاً تنذر بالخطر فيتفادى مصدرها أو يقي نفسه منها،

١- دكتور/ عباس محمود عوض- مرجع سابق- ص ١٥١.

٢- دكتور/ احمد عزت راجح - دراسة سيكولوجية المجرم العائد - المجلة الجنائية القومية - المجلد الثالث - العدد الأول - مارس ١٩٦٠ - ص ٥٧.

(*) يستخدم مصطلح الهوا (ID) في دراسة ديناميات الشخصية، ويعرف كمفهوم تصنيفي، أو كمقوله تستوعب كل صور السلوك أو الوظائف اللاشعورية غير المتميزة، والغريزية والطفلية والبدائية وغير المنطوقة، والتي لا تخضع للضبط الرشيد (العقلي). أما المقولتان الأخريان للوظائف أو السلوك التي تستوعب كل ديناميات الشخصية الأخرى فهما الآنا والآنا الأعلى.

٣- ويحمل مصطلح الآنا معنى آخر في الأنثربولوجيا - علم دراسة الإنسان- حيث يشير عند استخدامه في تحليل القرابة إلي شخص (ذكر راشد تجريدي) يتخذ نقطة مرجعية في تحديد علاقات القرابة. (دكتور/ محمد على محمد - مرجع سابق- ص ١٣٥).

كذلك يتعلم عن طريق خبراته الحسية أنه لا يستطيع أن يظفر بما يريد متى أراد وكيفما أراد، وأن هناك ضروباً من السلوك تجلب السرور أو الألم[١].

والآنا يتكون بفعل التنشئة الاجتماعية، ذلك أن حاجات الإنسان من بدايته طفل، تتطلب طريقة مناسبة للتعامل مع العالم الخارجي، أي تتطلب تعلماً للكيفية إشباع الحاجات الفطرية، دون معارضة من العالم الخارجي (الواقعي) أو كف لها أو إحباط، والآنا مركز للشعور والإدراك والتفكير وتبصر للعواقب، لهذا فهو يقوم بالحد من اندفاعات الهو وتعديل سلوكه[٢].

وتعتبر الآنا كالمدير الناجح الذكي، الذي يسعى إلي تحقيق بقاء الفرد متكاملاً وذلك بالتوفيق بين مطالب الهو (المطالب المتناقضة) وكذلك مطالب البيئة الواقعية، فالآنا يشبه الجهاز التنفيذي في الفرد، فهو الذي يتحكم في مطالب الهو ومطالب الذات العليا وينظم الاتصال بالعالم الخارجي[٣].

ويخضع الانا لمبدأ الواقع ويعمل طبقاً للعمليات الثانوية أي للتفكير الواقعي، فيشبع هذا الدافع ويرجئ ذلك دون إسراف في الإشباع أو في الأرجاء، ويتميز بهذه الصفات **{أنا}** الراشد السوي، بينما **{أنا}** غير السوي كأنا الطفل يخضع لمبدأ اللذة، وأيضا كأنا المرضى نفسيا وسيء التوفيق، وأخيرا الآنا يستمد قوته من الهو، وهدفه المحافظة على حياة الفرد والعمل على تكاثر النوع الإنساني، أنه الشخصية الشعورية أنه الجانب السيكولوجي.

- **الآنا الأعلى (SUPEREGO):**

يمكن النظر إليه على أنه سلطة تشريعية تنفيذية أو هو الضمير، وهذه السلطة أو هذا الضمير هو ممثل للقيم كما تعلمها الطفل أثناء عملية التنشئة الاجتماعية عن طريق الثواب والعقاب، والآنا الأعلى يبدأ تكوينه من سن مبكرة لذلك فهو جانب شعوري، هو مثالي ينزع إلى الكمال، فالطفل لكي

١- دكتور/ احمد عزت راجح – مرجع سابق – ص ٥٨.

٢- دكتور/ عباس محمد عوض – المرجع السابق – ص ١٥٢.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى – مرجع سابق – ص٣١١.

يحصل على الثواب ويتجنب ما ينبذه والديه، فكل ما يعاقبانه عليه يستيقظه ضميره وكل ما يرتضيانه يتوحد بآناه المثالية. فالأولي تمثل شق الآنا الأعلى والآخر يشكل الشق التالي له، ويتم ذلك بطريق الميكانيزم (الحيلة). فالضمير يعاقب الفرد والآنا المثالي يشعر الفرد بالفخر، بذلك يتم الضبط الذاتي ولا حاجة لعقاب أو ثواب الوالدين، أي يتم بتنشئة الآنا الأعلى[1].

والوظيفة الأساسية للآنا الأعلى السعي نحو تحقيق المبادئ الأخلاقية والكمال والتحكم في السلوك، الآنا الأعلى خُلقي ومتزمت في التمسك بالمبادئ الأخلاقية، ويسعى لتحقيق الكمال الخلقي أكثر من كونه واقعياً[2].

ويتضح لنا من ذلك أن السلوك الاجتماعي السوي مرهون بشرطين:

* **أولاهما:** الآنا (ذات) مميزة وتستطيع أن تفرق بين المباح والمحظور، وبين الواقع والخيال، ذات تكون في الوقت عين قوية تقدر على كف الدوافع المحظورة، وناضجة قد ارتقت من مستوى مبدأ اللذة إلي مستوى مبدأ الواقع، وأصبحت تؤثر اللذة الآجلة على اللذة العاجلة.
* **ثانيهما:** ذات عليا احتضنت المعايير التي يقرها المجتمع، واستقلت عن سلطة الوالدين.

فإن لم يتوافر أحد هذين الشرطين أو كلاهما مال الفرد إلي الجريمة، فإن كانت العوامل التي تعطل الذات والذات العليا، عن أداء وظائفها عوامل دائمة الأثر أو يتعذر معالجتها، فالنتيجة الطبيعية تكرر ارتكاب الجريمة[3].

- **ثانيا ــ العلاقة بين عناصر تكوين الشخصية الإنسانية:**

يدرك الإنسان الزمان والمكان، ولا يعيش اللحظة التي يمر بها فقط بل يعايشها وهو قادر في الآن نفسه على استحضار الماضي وتصور المستقبل،

١- دكتور/ عباس محمود عوض- المرجع السابق – ص ١٥٣.

٢- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى – المرجع السابق – ص ٣١١.

٣- دكتور/ احمد عزت راجح – مرجع سابق – ص ٦٠.

لذلك كونت الإنسانية تراثاً حضارياً يتمثل في القيم والعادات والتقاليد وأساليب السلوك، لكن الإنسان بطبيعته ينزع إلي تحقيق اللذة والتمتع بها وتجنب القيم والبعد عنه، ولكنه في ضوء التنشئة الاجتماعية يكتسب سمة الخضوع للواقع بما فيه من قيم وعادات وتقاليد وأخلاق ودين، ومن ثم فأن سلوكه يخضع لمبدأ الواقع ويسايره، رغم سعيه للذة وتجنبه للألم، لذلك فأن العلاقة بين عناصر تكوين الشخصية الإنسانية الثلاثة (الهو، الآنا، الآنا الأعلي)، هي علاقة صراع بين الهو وبين الآنا الأعلى **[صراع بين الخير والشر]**، ويحدث هذا الصراع في نطاق اللاشعور، ومن هنا كانت ضرورة وظيفة الآنا (الذات الوسطي) للتوفيق بين قوى الخير والشر في الإنسان.

المطلب الثاني

محددات الشخصية

عرضنا تعريفات الشخصية وأراء المختصون بشأنها، وخلصنا إلي أنه يمكن تعريف الشخصية بأنها: **(تفاعل متكامل للخصائص الجسمية والعقيلة والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص، وتجعل منه نمط فريد في سلوكه ومكوناته النفسية)**. وقد تكون هذه الخصائص شعورية محسوسة يعيشها الفرد ويدركها مثل مظاهر سلوكه الخارجي، أو قد تكون لا شعورية غير محسوسة مثل الذكريات والأحلام. ويختلف علماء النفس فيما بينهم حول عمومية أو خصوصية هذه الخصائص، فالبعض يؤكد على أن خصائص الشخصية مشتركة بين جميع الأفراد، في حين يؤكد آخرون على تفرد الشخصية الإنسانية[1]. والخصائص التي تُكون الشخصية تؤثر فيها مجموعة عوامل، تتغير ايجابياً أو سلبياً، عند اجتماعها وتفاعلها فيما بينها.

١- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن – نظريات الشخصية – القاهرة – دار قباء للطباعة والنشر – سنة ١٩٨٨ – ص ٢٧.

ومع أن معظم نظريات الشخصية تتفق في أن الشخصية هي نمط سلوكي متسق وثابت نسبياً، إلا أنها تختلف فيما بينها عندما تُقدم على شرح وتفسير، محددات هذا الثابت النسبي والاتساق في سلوكه، وهذه المحددات أهمها:

أولا ـ المحددات الوراثية:

تمثل الوراثة كل العوامل الداخلية التي كانت موجودة عند بداية الحياة أي عند الإخصاب، وتنتقل الوراثة إلي الفرد من والديه من أجداده وسلالته عن طريق المورثات (الجينات) التي تحتويها البويضة الأنثوية المخصبة ومن الحيوان المنوي الذكري بعد عملية الجماع الجنسي. وتعتبر الوراثة عاملاً هاماً يؤثر في النمو من حيث صفاته ومظاهره ونوعه ومداه وزيادته ونقصانه، ونضجه وتصوره. وهكذا تلعب الوراثة دوراً هاماً في تحديد الخصائص الجسمية للفرد وفى تكوين الجهاز العصبى الذي يلعب بدوره دوراً هاماً في تحديد السلوك. ويرث الإنسان الاستعدادات (الخصائص الأولية) للسلوك بشكل معين، أي أن الورثة تحدد الأساس الحيوي للشخصية[1]. ويرى أنصار الوراثة أننا لا نرث الخصائص الجسمية ولون العينين والبشرة فحسب، بل نرث الخصائص العقيلة والانفعالية والخُلقية[2].

ثانيا ـ المحددات الثقافية:

طبقاً لتلك المحددات الثقافية المؤثرة، فإن الشخصية تتكون من عدة أدوار تلعبها، ولكل دور مدى من السلوك يرتبط به ويعد مقبولاً ثقافياً، وإذا انحرف المرء عن هذا المدى فإنه سوف يتعرض لضغوط اجتماعية من نوع ما. هذا بالإضافة إلي العديد من المحددات الثقافية الأخري والتي تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأسرة الفرد، وحجم الأسرة والترتيب الميلادي والجنس والديانة والإقليم المواطن، ثم المستوى التعليمي للوالدين.

١- دكتور/ حامد زهران- الصحة النفسية والعلاج النفسي-عالم الكتب- سنة ١٩٧٨- ص٢٨.

٢- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن - المرجع السابق - ص ٢٠٨.

وطبقاً لذلك فإن الثقافة تحدد بوضوح كيف تسلك فئتين غير متماثلين من الناس، الأولي قد تنحدر من بيئة ذات مستوى غني بالخيرات، تختلف عن الثانية التي تنحدر من مستوى فقير، وهذه الظروف التي تصادف أي شخص فإنها بالتأكيد تولد تأثير عظيم في شخصيته[١].

وإذا كانت العلاقات الشخصية للفرد تأتى تحت فئة المحددات الثقافية والاجتماعية للشخصية، فإن نظريات (أدلر- هورنى - وإيركسون) على سبيل المثال تؤكد على أهمية العلاقة الأولى للطفل مع والديه والأشخاص الآخرين ذو الصلة به في تشكيل خصائص الشخص الراشد في المستقبل، بمعنى أن علاقات الطفل الصغير مع المحيطين به تؤثر بشكل كبير ومباشر في رسم ملامح شخصيتة في مرحلة النضج والشباب.

ثالثا ــ المحددات الجغرافية:

يتغاضى كثير من الباحثين عن اثر العوامل والمحددات الجغرافية في تشكيل الشخصية مع مالها من أثر في تنمية بعض السمات وأبرازها أو تعطيل سمات أخرى ومنعها من الظهور. فمن المشاهد المعروفة أن أسلوب حياة الجماعة بأسرها يتأثر لكونها تعيش في الصحراء أو في المناطق الجبلية أو في منطقة معتدلة المناخ، أو أنها تعيش في ارض قاحلة تضطرها إلي العمل المتواصل والكدح المتصل، أو أن هذه الجماعة تعيش في وادي خصيب وفير الخيرات، هذه العوامل المختلفة ذات أثر في شخصية الجماعة بأسرها وفى شخصيات الأفراد التي تتكون منهم هذه الجماعة[٢].

والملاحظ (عملياً) أن الظروف الجغرافية القاسية العنيفة، تظهر سمات التحدي والاعتماد على النفس والجرأة في الشخصية، بينما الظروف الجغرافية المستقرة والمناخية المعتدلة تظهر سمات الهدوء والتفكير العميق،

1- Hergen hahn, B. R: An Introduction to theories of personality, prentice – Hallinc – Engle Wood cliffs . 1980.p,15.

٢- دكتور/ على عبد الرازق الحلبي – مرجع سابق – ص ٣٥٨.

والتعقل والاتزان، ومن نشأ وتربى في مناطق الصعيد (محافظات قبلـــي)، بما يتمتع به من محددات مناخية صعبة، تختلف شخصيته عن ذلك الذي نشأ وتربى في المناطق الحضرية مثل محافظات الدلتا والمحافظات الساحلية.

رابعا ــ المحددات الاجتماعية:

المؤسسات الاجتماعية التي تحيط بالشخص تؤثر بلا شك في شخصيته، فالأسرة التي نشأ بينها والمدرسة التي تعلم فيها وعلاقته بالمؤسسة الدينية ثم مهنته إلي غير ذلك، على أن الأسرة كأحد المحددات الاجتماعية– هي أقوي سلاح يستخدمه المجتمع فـــي عملية التطبيع الاجتمـــاعي– ونقـــل التـــراث الاجتماعي من جيل إلي جيل آخر. وكما سبق وذكرنا فإنه مع الأسرة توجد محددات اجتماعية أخري، تتدخل في تكوين وتحديد الشخصية منها المدرسة والمؤسسة الدينية، والمؤسسة السياسية والمهنة.

***محدد الأسرة:** هي البيئة الاجتماعية الأولى التي تؤثر في الفرد وتهب عاداته الأولي، أعمق عاداته وأرسخها، وتقوم أهمية البيئة العائلية على أنها:

ــ **أول بيئة تؤثر في الفرد:** فالعادات التي تولد فيه تؤلف منظومـــة تقـــوم بنوع من الاصطفاء بين المؤثرات التي يتعرض لها الفرد وما يكمن بداخله.

ــ **ثانياً إلي أن الأسرة تظل خلال مدة من الوقت البيئة الوحيدة التي يعيش فيها الطفل:** حتى يشب راشداً يتأثر بالبيئات المختلفة المحيطة به، والأســـرة لا تدفع الفرد بطابعها دائما، فهناك من يتأثر بأسرته تأثراً قوياً ويتبنى قيمها، وهناك من يتمرد على أسرته، ويحطم قيمها. ويرى علماء التحليل النفســـي أن لتجارب الطفل الصغير في أسرته، شأناً كبيراً في تحديد شخصيته[١].

***محدد المدرسة:** يقضي الفـــرد شطراً كبيراً مـــن أيامه في المدرســـة، وهى بيئة أخري مختلفة عن أسرته، وهو بذلك يجـــد نفســـه بـــين عـــالمين تتعاون تأثيراتهما تارة، وتتصارع هذه التأثيرات تارة أخري.

١- دكتور/ سامي الدروبي – مرجع سابق – ص ٢٥٤.

***محدد المؤسسة الدينية:** العقيدة والارتباط الديني له دخل كبير وأثر عظيم في تحديد ملامح شخصية الفرد، والفراغ الديني يؤدى إلي انهيار نفسي حاد يدفع بالشخص إلي الانتحار، ويحدث هذا في المجتمع الأوروبي الذي يتحدث عن الحرية الشخصية وتحرر العقيدة، بصورة جعلت الشباب في هذا المجتمع يسقطون صرعا للأمراض النفسية، والتحولات الشاذة في الفكر والتصرف. فالمؤسسة الدينية عليها عامل هام في تعميق الارتباط الديني للفرد بربه جلا وعلا، وما يستتبع ذلك من ترسخ القيم الدينية لدي الفرد من الخلق الحميد والسلوك القويم.

* **محدد المهنة:** للمهنة تأثيرها في الفرد رغم أن هذا التأثير متأخراً زمنياً، وما يتيح للمهنة أن تؤثر في الفرد هذا التأثير العميق أنها:

- **أولا:** تؤثر في الفرد خلال مدة طويلة (مدة الأشتغال بالمهنة).
- **ثانيا: يتناول التأثير عدداً صغيراً من الأفعال والتصورات، التي تتكرر تكرراً مستمراً طوال العمل بالمهنة.**
- **ثالثا: يكون التأثير في كثير من الأحيان استمراراً لتأثيرات الأسرة أو المدرسة (لأن الفرد من خلال مدة طويلة داخل أسرته يتهيأ لأن يصبح مهندساً أو طبيباً أو مدرساً أو منحرفاً أو مجرماً). ويجب أن نذكر أن تأثيرات المهنة تتفاعل مع الاستعدادات الطبيعية، التي ربما أملت على الفرد أختيار مهنتة[1].**

***محدد المؤسسة السياسية:** لكل حزب سياسي طراز في التفكير والسلوك والأهداف، يجتذب إليه أولئك الذين يؤهلهم طبعهم للتجاوب مع فكر الحزب والانخراط في صفوفه، فمثلاً شخص معتدل في سلوكه وهادي في طباعه، يكون من الصعب أن ينضم إلي حزب ينادي بمبادىء متشددة، ويحدد أهداف يسعى لتحقيقها في أطار يتسم بالعنف، ويتخذ الهجوم دوما سياسة في التعبير عن آرائه ......

١- المرجع نفسه – ص ٢٥٦.

خامسا ــ محدد التعليم:

إن القول بأثر الوراثة في الشخصية يمثل اعترافاً بأهمية الجانب الفطري في الصراع الفطري/ التجريبي في تكوين الشخصية[*]. بينما القول بأثر التعليم على الشخصية يكون بمثابة إدراك لأهمية الجانب التجريبي (البيئي) في بناء (تكوين) الشخصية. وفي عبارة مشهورة للعالم النفسي واطسن: " أعطوني مجموعة من الأطفال الأصحاء سليمي البنية، وأنا كفيل أن أُخرج منهم الطبيب والضابط والمحامى والفنان والتاجر ورئيس العمل، بل والشحاذ واللص، وذلك بصرف النظر عن استعدادهم وميولهم وقدراتهم وأعمال آبائهم وأصولهم الوراثية، فليس ثمة شئ أسمه وراثة القدرات أو المهارات أو المزاج أو التكوين العقلي...... الخ[1].

وتبعا لذلك فأننا نكون طبقاً لما شُجعنا لأن نكون عليه، وأبعد من ذلك أنه إذا اختلف تاريخ الفرد من الإثابة تختلف شخصيته، فالفرق بين الشخص الناجح والشخص غير الناجح طبقاً لنظريات التعليم يرجع إلي وجود عنصر المكافأة أو نمط المكافأة وليس للوراثة، وفى أي أسرة تعزز أنماط سلوكية معينة وتستهجن أنماط أخري، الأنماط السلوكية المعززة أو المثابة تميل إلي الثبات والإستقرار، أما تلك الأنماط المستهجنة من السلوك فأنها لا تثبت[2].

سادسا ــ محدد الاعتبارات الإنسانية الوجدانية:

يوجد عدد كبير من نظريات الشخصية تقلل من شأن وأهمية معرفة أصل الشخصية، وتعرف هذه النظريات (بالنظريات الإنسانية الوجودية).

(*) العوامل الوراثية لها دور خطير في تكوين الشخصية وتشكيلها، إلا أن هذه العوامل لابد لها من أن تتفاعل مع العوامل البيئية خاصة الاجتماعية، ويؤدى ذلك إلى تكوين الشخصية ونموها. راجع: (دكتور/ على عبد الزارق الحلبي وأخرون – المرجع السابق – ص ٣٦٠).

١- للمزيد بشأن أثر التعليم في بناء الشخصية يراجع: دكتور/ سيد محمد غنيم – سيكولوجية الشخصية (محدداتها وقياسها – نظرياتها) – القاهرة – دار النهضة العربية– سنة ١٩٧٨.

٢- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن – مرجع سابق – ص ٣٠.

وهى تهتم بكينونة الفرد. والسؤال المطروح: ماذا يعنى أن تكون أنت ؟
What does it mean to be you ?
أكثر مما تهتم بالحالة التي عليها الفـرد. مثل هـذه النظريات تفجر أهمية الفاعلية العامة لوجود الإنسان. علـى سبيل المثال أنها تسال ماذا يعني أنك مدرك أنك لا محالة ستموت يوماً ما ؟. وكيف ترتبط الحاجات الإنسانية للأمان والتنبؤ بالمستقبل بالحاجات الإنسانية للحرية والمغامرة[1].

- **تعقيب بشأن الأسئلة التي طرحتها النظريات الإنسانية الوجودية:**

إن الإنسان إذا أدرك أنه لا محالة سيموت. فإن هناك أفعال سيقوم بها تعكس نسبة هذا الإدراك، فإذا هو عاش حياته كيفما يشـاء ممتـع بملـذات الحياة مُقصر فـي الحقوق الملزم بأدائها مستفيد بماله تاركاً مـا عليه، فإنه بهذه الكيفية لا محالة غير مدرك لقضية الموت غير مستعد له، وللموضوع أيضا جانب إيماني. أما إذا عاش الإنسان حياته واضعاً نصب عينيه قضـية الموت، فإنه لا محالة سوف يدرك ما عليه من واجبات وما له من حقـوق، ويصبغ أفعاله بصبغة دينية جميلة ويشملها بالإيمان والثقة في الله عز وجل.

سابعا ـ محدد الميكانزمات اللاشعورية:

بداية التاريخ الشخصي[2]: الشخصية لا تتوقف فقط على طبع الفـرد وعلى بيئته، وإنما تتوقف أيضا على الأحـداث التـي طـرأت عليـه، ولا تستطيع حقا أن تفهم شخصية الفرد ما لم تعرف الأحداث التي أثرت فيـه، ولكن الأحداث لا تبدل طبع الفرد، فكما لا يبدل المطر الذي يهطـل علـى حقل طبيعة البذور المزروعة فيه إنما يفتح حياتها الكامنة، كذلك الأحـداث التي تطرأ على الفرد، لا تزيد على أن تنقل إلى الفعل مـا هـو قـائم فيـه بالأمكان. والأحداث التي تؤثر في الفرد ليست كلهـا ممـا يتـذكره الفـرد ويستطيع أن يفضي به، ولعل أخطر هذه الأحداث شأناً ما أفلت من الذاكرة،

١- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن – المرجع السابق – ص ٣١.

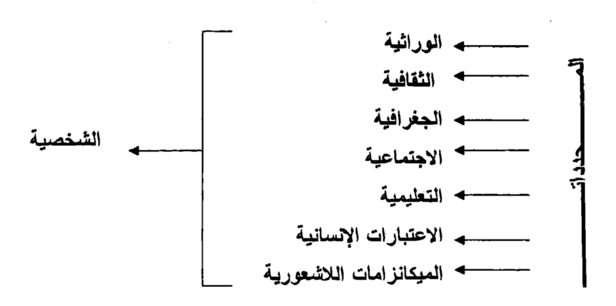
٢- دكتور/ سامي الدروبى – مرجع سابق – ص ٢٥٩.

وغار في أعماق اللاشعور، وكوّن العقد النفسية التي يتحدث عنها التحليل النفسي ويكشف عنها بأساليبه الخاصة.

في اللاشعور: تختلف النظريات التي تؤكد على ميكانزمات اللاشعور في السلوك، عن النظريات الإنسانية الوجودية، حيث تهتم (الأولي) باكتشاف العوامل الضمنية، أو الأسباب الدفينة (الغائرة) اللاشعورية للسلوك (وتعرف بنظريات الأعمال)، ولأن السبب الأساسي للسلوك لا شعوري وله أصوله المترسبة من الطفولة، فإن الأبحاث التي تسعى للكشف عن هذه العوامل اللاشعورية هي أبحاث معقدة وتحتاج إلي أدوات معقدة كذلك، مثل تفسير الأحلام ورموزها والمقابلة الحرة، والتنويم المغناطيسي وتحليل الذاكرة.

وطبقاً لذلك ولأن هذه الخصائص التي توجد في اللاشعور يمكن أن تخرج إلي الشعور بعدة طرق، وتؤثر في السلوك دون أن يعي الفرد ذلك، فإن إخراج محتوى اللاشعور إلي الشعور، والكشف عن محتواه للتعرف عن العوامل المؤثرة في السلوك، عامل في غاية الأهمية في هذه النظريات.

وهكذا يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في تكوين ونمو الشخصية، والتي تؤدى إلي ثبات واتساق في سلوكها على أنها التفاعل بين المحددات السابق ذكرها. وهكذا نصل إلى العلاقة بين المحددات والشخصية.



المطلب الثالث
سمات الشخصية

مفهوم السمة (Trait) مفهوم أساسي في بناء الشخصية الإنسانية، والسمة هي آية خاصية يتباين الأفراد فيها، كذلك فهي صفة للسلوك تتميز بقدر من الثبات والاستمرار، وعلى ذلك يمكن ملاحظتها وقياسها، فالسيطرة أو الاستكانة أو الجبن أو العدوانية كلها سمات، والسمات منها ما هو فطري مثل السمات المزاجية، ومنها ما هو مكتسب مثل السمات الاجتماعية، ونحن نلاحظ السلوك الذي يدل على السمة لان السمات لا تلاحظ[١].

أولا ــ تعريف السمات:

* **السمات:** مفردها سمة وفي اللغة ذات تاء مفتوحة وتكتب (السمتُ) وهي تعنى القصد والسكينة والوقار، وسمت الرجل سمتاً إذا كان ذا وقار وهو حسنٌ، و (السمتِ) أي الهيئة[٢].

* **في علم النفس:** كما تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية، كذلك اختلفت تعريفاتهم لمصطلح السمات تبعاً لاختلاف نظرياتهم عن الشخصية. وقد عرف **البعض** السمات بأنها: " تركيب نفسي عصبي له القدرة على إصدار وتوجيه أشكال متكافئة ومتسقة من السلوك التكيفي والتعبيري "[٣]. كما **تعرف** السمات بأنها: " أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبى، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، أو جسيمة أو معرفية أو انفعالية أو اجتماعية ".

ثانيا ــ أنواع من السمات:

* **السمات العامة والخاصة:** لاشك أن كل إنسان يتشابه مع الآخرين في جوانب معينة وهذه هي السمات العامة أو المشتركة، ولكنه في ذات الوقت

١- دكتور/ عباس محمود عوض- مرجع سابق- ص ٣٥٥.

٢- المصباح المنير - باب السين - ص ٢٨٧.

٣- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق - مرجع سابق - ص ٤١.

لا يشبه أي منهم في جوانب أخرى، وهذه هي السمات الخاصة أو الفريدة.

السمات العامة: هي السمات المشتركة أو الشائعة بين عدد كبير من الأفراد في حضارة معينة، في حضارات كثيرة، أو قد تشيع بين الأفراد عموما، ومثال في المجال المعرفي الذكاء الذي يوجد بدرجات مختلفة لدى الجميع، أما السمات المشتركة فمثال السيطرة والإنطواء والأتزان.

أما السمات الخاصة (الفردية): هي تلك التي تخص فرد بحيث لا يمكن أن نصف آخر بنفس الطريقة، وهي أما قدرات أو سمات دينامية، وكل سمة للفرد تعتبر سمة فريدة تتميز في قوتها واتجاهها ومجالها عن السمات الأخرى المتشابهة الموجودة لدى الأفراد الآخرين[١].

*** السمات الأساسية والسطحية:**

السمات السطحية: هي تلك التي يمكن ملاحظتها مباشرة وتظهر في العلاقات بين الأفراد، كما يتضح من طريقة الشخص في أنجاز عمل ما وفى الاستجابة للمؤثرات والاستخبارات، وتعد أكثر قابلية للتعديل تحت ضغط الظروف البيئية، ومثالها المرح والحيوية والتشاجر، فالسمات السطحية إذن هى تجمعات الظواهر أو الأحداث السلوكية التي يمكن ملاحظتها، وهي أقل ثباتاً كما أنها مجرد سمات وصفية.

السمات الأساسية: التكوينات الحقيقية الكامنة خلف السمات السطحية، والتي تساعد على تحديد وتفسير السلوك الإنساني، وهى ثابتة وذات أهمية بالغة. وتقسم إلي **سمات تكوينية (داخلية)** ذات أساس وراثي، **وسمات تشكلها البيئة** تصدر عنها وتتشكل بالأحداث التي يعيشها الفرد.

ثالثا ـ طبيعة السمات:

يرى أحد علماء النفس أن السمة مفهوم ذو طبيعة مجردة، فنحن لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة، بل نلاحظ مؤشرات وأفعال معينة نُخصص

١- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق- المرجع نفسه- ص ٤٣ وما بعدها.

أو نُعمم علي أساسها وجود السمة، فالسمة أذن مستنتجة من الملاحظات الفعلية للسلوك أو من خلال أستخبار، وهي أطار مرجعي، ومبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به، هي مستنتجة مما نلاحظه من عمومية السلوك، والسمة ليست أبدا تعليل للسلوك بل مجرد مفهوم يساعد على وصف ذلك السلوك[1].

المطلب الرابع
الشخصية والصحة النفسية

هناك علاقة وثيقة بين الصحة النفسية ودراسة الشخصية، حيث أن الصحة النفسية تهتم بعملية التوافق النفسي للشخصية، وبالتعرف على العوامل التي من شأنها، أن تساعد على تحقيق أقصي قدر من هذا التوافق، من اجل تطوير الشخصية وصقلها، وكذلك التعرف على العوامل التي من شأنها أن تعوق هذا التوافق لعلاجها والتغلب على آثارها[2].

أولا ــ فهم الصحة النفسية:

ربما كانت أسهل وسيلة لفهم المقصود بالصحة النفسية أن نبدأ بالتساؤل عن معنى الصحة الجسمية ؟ فالصحة النفسية شأنها شأن الصحة الجسمية يجب النظر إليها على أنها منتهى ما يسعي إليه الفرد، من خلال سلوكه وتفاعله مع الحياة من حوله، وعلى هذا فهي منتهى طريق طرفه الآخر هو المرض النفسي. فكما نقصد بالصحة الجسمية السلامة من المرض الجسمي، نقصد بالصحة النفسية سلامة الفرد من المرض النفسي والعقلي فى صوره المختلفة، وعدم ظهور أعراض من الاضطرابات والشذوذ وعدم التوافق[3].

١ــ دكتور/ احمد محمد عبد الخالق - المرجع نفسه- ص ٥٥.

٢- المزيد من المعرفة بشأن الصحة النفسية: دكتور/ مصطفى فهمي - الصحة النفسية - القاهرة دار الثقافة - سنة ١٩٦٧.

٣- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - في الصحة النفسية - مرجع سابق - ص ١٠٤.

ثانيا ــ تعريف الصحة النفسية:

الصحة هي حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل والجسم معاً، وليست مجرد غياب أو الخلو من أعراض المرض الجسمي والنفسي، وهذا ما أشارت إليه منظمة الصحة العالمية (WHO) عام ١٩٦٤م للصحة[١]، حيث نصت على أن: " الصحة هي حالة الرفاهية أو السعادة الجسمية والنفسية والاجتماعية التامة (Well-Being)، وليس مجرد غياب المرض أو العجز أو الضعف ". ومع أن هذا التعريف يبدو بسيطاً إلا أنه في الحقيقة شامل، كما أن العبارة الأخيرة من شأنها أن تعدل المفهوم المحدود للصحة.

وتعرف الصحة النفسية على أنها: " حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً ــ شخصياً وانفعالياً واجتماعياً مع نفسه ومع بيئته ــ ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه والآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته، واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مطالب الحياة لتكون شخصيته متكاملة سوية وسلوكه عادياً، بحيث يعيش في سلام "[٢].

والصحة النفسية مسألة نسبية يتمتع بها الفرد بدرجة متفاوتة، وبهذا يشير أحد الباحثين بأنها: " مدى أو درجة نجاح الفرد في التوافق الداخلي بين دوافعه ونوازعه المختلفة، وفي التوافق الخارجي في علاقاته ببيئته المحيطة بما فيها من موضوعات وأشخاص"[٣]. أو هي: "حالة عقلية انفعالية مركبة، نسبياً من الشعور بأن كل شيء على ما يرام، والشعور بالسعادة مع الذات والآخرين، وبالطمأنينة وسلامة العقل والإقبال على الحياة وبالقوة"[٤].

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق- ص ١٠٦، ١٠٧.

٢- دكتور/ حامد زهران - الصحة النفسية والعلاج النفسي- القاهرة- مكتبة عالم الكتب - الطبعة الثالثة - سنة ١٩٧٧- ص٤١.

٣- تعريف الباحث/ صموئيل مغاريوس مشار إليه لدى: دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق - ص ١٠٨.

٤- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق- استخبارات الشخصية- الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- ط ٢- سنة ١٩٩٣- ص٢٣.

ثالثا ــ مؤشرات الصحة النفسية:

للصحة النفسية علامات تنم عنها ومؤشرات تشير إليها وتدل عليها، وهي تشير إلى مظاهر سلوكية محددة، إذا وجدت لدى الفرد يمكن وصفه على أنه يتمتع بدرجة مرتفعة من الصحة النفسية، وهذه المؤشرات نوعين:

١ – مشاعر داخلية لا يشعر بها إلا الفرد نفسه.

٢ – مظاهر خارجية يدركها الآخرون ويلاحظونها[١]. وتتمثل في:

- **التوافق الذاتي:** ويقصد به التوافق الشخصي للفرد، ونجاح الفرد في التوافق بين دوافعه وحسن التكيف مع نفسه، والرضا عنها والتحكم فيها وحسم صراعاتها.
- **التوافق الاجتماعي:** يعنى التوافق مع الآخرين كالتوافق الأسرى والمدرسي والمهني، وهذا التوافق يتضمن نجاح الفرد في تكوين علاقات اجتماعية مرضية له وللآخرين ــ المحيطين به في تعاملاته ــ بحيث تتسم بالتعاون والحب والاحترام المتبادل.
- **الشعور بالسعادة مع النفس:** يقصد بها الراحة النفسية، ووجود اتجاه متسامح نحو الذات، والشعور بالأمن والطمأنينة، والرضا عن النفس وتقبلها واحترامها، والاستمتاع بالحياة، والرضا بما قسمه الله تعالى.
- **تقبل الفرد الواقعي لحدود إمكانياته:** ويعني عدم وجود فجوة بين قدرات الفرد وأهدافه في الحياة، ومعرفة الفرد لقدراته الحقيقة، وتقدير نفسه حق التقدير لإمكانياته، والتطلع إلى الأهداف التي يستطيع تحقيقها.
- **القدرة على مواجهة مطالب الحياة:** النظرة الموضوعية للحياة ومطالبها ومشكلاتها اليومية والعيش في الحاضر والواقع بالبصيرة والمرونة.
- **القدرة على مواجهة الإحباط:** التغلب على الاحباطات اليومية والأزمات والشدائد، والقدرة على مواجهتها بالصبر والمرونة والسيطرة عليها.

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح – المرجع السابق – ص١٠٩ وما بعدها.

- **الإقبال على الحياة:** وهو التحمس للحياة، والرغبة الحقيقة فـي الحيـاة والاستمتاع بما احل الله تعالى من الطيبات، وما يرتبط بذلك من تفاؤل.
- **النجاح في العمل:** مقصده وصول الشخص إلى درجة عالية من الرضا الذاتي عما يقوم به من أعمال، وما يرغب في القيام به من أفعال، ومن أهم عوامل النجاح في العمل التناسب مع ما لدي الفرد من قدرات.
- **إشباع الفرد لدوافعه وحاجاته:** ويعنى نجاح الفرد في إشـباع حاجاتـه الفسيولوجية (كالحاجة إلى الطعام والزواج.....)، والحاجـات النفسـية والاجتماعية (العطف والحياة والولاء والقبول والتقدير والطمأنينة).
- **ثبات الاتجاهات:** إن ثبات اتجاهات الفرد ومواقفه أمر لا يتأتى إلا مـع وجود خط فكرى واضح، وخلفية فلسفية واضحة تصدر عنهـا أحكـام الفرد وتصرفاته المختلفة، ولا يعني ذلك أن تكون الاتجاهـات جامـدة غير قابلة للتعديل، بل أن المرونة مطلوبة وهى دليل على النمو والتقدم.
- **اتساع أفق الحياة النفسية:** يقصر بعض الناس اهتمامهم علـى جانـب واحد فقط من جوانب نموه، إن الاستمتاع بالحياة والتجاوب مهما يتطلب العناية بأنواع متعددة من المهارات والمعارف، والنمو المتوازن.
- **حسن الخُلق:** ويعني البعد عن الكبائر والفواحش، والصدق في الحـديث والوفاء بالوعد، وتأدية الأمانة وعدم التكبر وتجنب قول الـزور. وفـي هذا يُعرف البعض الصحة النفسية بأنها: " **حالة يشعر الإنسان بالرضـا** والارتياح، عندما يكون حَسن الخُلق مع الله ومع نفسه ومع الناس "[١].
- **الاتزان الانفعالي:** ويتضح فـي الثبات الوجداني ونضج الانفعالات، أي التناسب بين الانفعال ومثيراته، حيث أن عـدم التناسب بـين الانفعـال ومثيراته فـي الشـدة والنوع يعتبر من اضطرابات الصحة النفسية.

١- تعريف دكتور/ كمال مرسى. مشار إليه لدى: دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح – المرجـع السابق – ص١١٠.

الباب الأول

ماهية شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

تهدف الدراسة إلي كشف أغوار شخصية ضابط الشرطة- الذي يستحق أن تفـــرد له أكثر من دراسة- للوقوف على العوامل التي تؤثر فـــي هـــذه الشخصية، وبالرغم من أهمية هذه الدراسة إلا أن الباحثين لـــم يعطوا هـــذه الشخصية حقها مـــن الدراسة والبحث، بينما نجد مثلاً أن شخصية المجـــرم - وهو ذلك العنصر البشرى المارق عن المجتمع الخارج عن القانون- قـــد أفردت له دراسات متخصصة، وخضعت لأبحاث عديدة امتدت عبر فتـــرة زمنية طويلة ومازالت تتوالي تترا، بينما لم تلق شخصية ضـــابط الشـــرطة الدراسة المستحقة والعناية الواجبة من المجتمع بعلمائه ومختصيه ومسئوليه، اللهم استثناء الاهتمام بتحسين أحواله المادية ويتم ذلك في أحيان متفرقة.

وقـــد أُغفلت دراسة شخصية ضابط الشرطة، بالرغم مـــن أن بعـــض المهام الوظيفية الموكلة إليه قد يكون لها انعكاســـات ســـلبية، تـــؤثر علـــى شخصيته بمـــا تضم مـــن كيان بدني يشمل السمات البدنية وقدرتها، وكيان نفسي، وكيان عقلي، وكيان أخلاقي.

وكثيرا ما تتبدل الشخصيات، وتتغير الأنفس فيفقـــد الإنســـان صـــفات ويكتسب صفات، وكل ذلك نتاج صراعات متعددة وأزمات متعاقبة يتعرض لها ضباط الشرطة في مواجهتهم لفئة الخارجين عن القانون وفـــي حـــربهم ضد الجريمة، فمن الذي يتحمل هذا العبء ومن الذي يسقط صريعا منه.

وتهدف دراسة شخصية ضابط الشرطة إلي بيان الجوانـــب الإنســـانية داخل النفس البشرية للضابط ، وهي الجوانب التي تكمل الشخصية المأمولة التي نبتغيها فيه، فمن هذه الجوانب الجانب الشخصي الذي يحوي الخبـــرات السابقة، والخصال الحسنة المترسخة في النفس من تعاليم دينيـــة وعـــادات تربوية، هي المخزون الذي يبدأ به المتقدم لكلية الشرطة طريقه في العمـــل الأمني، وخلال توالي سنوات الدراسة يبرز الجانب العلمي والعملي لصـــقل الشخصية، وذلك من حيث النواحي القانونية والميدانية والمهارية مع إبراز

السمات التي تتحلي بها الشخصية وتنميها. وخلال سنوات الكلية يظهر بوضوح الجانب الأخلاقي في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، ويتمثل في مجموعة السمات الأخلاقية التي من الأهمية أن يتحلى بها الضابط، هي خصال وصفات السوي، المعتدل في فكره وعمله وحياته، وتنعكس على الحياة المهنية الصعبة التي يخوضها ضابط الشرطة، فتزيد شخصيته قوة وصلابة، وتضيف إليه العلم والمعرفة، وتميزه بالشجاعة والصبر والإيمان.

إن الجانب الإنساني في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، لهو أهم الجوانب المساعدة في إفراز ضابط شرطة سوي معتدل رحيم، يعرف متى يطبق القانون، ومتي ينفذ روح القانون، وفي كلاهما أمن وآمان للمجتمع.

ومن هذا المنطلق سوف يتناول البحث دراسة شخصية ضابط الشرطة، من حيث الأسس العلمية للاختيار، وعرض المهام الوظيفية في فصلين هما:

الفصل الأول: دراسة شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية.

الفصل الأول
دراسة شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

تحتاج المهن الشرطية تحديدا لكثير من الاهتمام والتدقيق في اختيار من يلتحق بكلية الشرطة، ليتثنى تحقيق مبدأ [**وضع الرجل المناسب في المكان المناسب**]، والعمل الشرطي يمتاز بالحساسية والأهمية والحيوية، لذلك يلزم التدقيق في اختيار العناصر الصالحة من بين المتقدمين للدراسة الأمنية، وأبعاد تأثير عوامل سالبة كالوساطة أو المجاملة، وإنما المأمول أن تخضع عملية الاختيار لعناصر كلية الشرطة، لأسس علمية ومنهجية وموضوعية دقيقة، بحيث تكفل لهذا القطاع الحيوي والهام أفضل العناصر بين المتقدمين للدراسة والتدريب والتأهيل، وحتى نصل إلي ضابط الشرطة

ذي سمات مأمولة نبتغي منه أداء العمل الشرطي بدقة ومهارة، وان يتسم أداؤه بالثقة والفهم.

وطالب كلية الشرطة اليوم هو نواة ضابط الغد ذو المركز المرموق في المجتمع، ومهنته ذات بعد إنساني هام، يستشعر من خلالها ضابط الشرطة أنه يؤدي خدمة جليلة للوطن، ليست أمنية فقط وإنما اجتماعية واقتصادية وحضارية أيضا. هو رجل القانون ومنفذه، وممثل السلطة التنفيذية أحد مؤسسات المجتمع الموكول إليها السهر على الأمن وحفظ آمان المجتمع.

ولاشك أن بسط القانون وتطبيقه وسيادته، هدف وطني وقومي يهم جميع مؤسسات المجتمع وأفراده Law Enforcement Procedures، فبسط القانون في المجتمع يساعده على تحقيق أهدافه، في الاستقرار والتقدم والازدهار والتنمية والرخاء، فلا تنمية في غياب الأمن، بل أن جميع المؤسسات يتوقف نشاطها على توفير عنصر الأمن والاستقرار كالمؤسسات التجارية والمالية والصناعية والتعليمية. والمجتمع أيا كان نمطه يهتم بسلامة مؤسساته المنوط بها تنفيذ القانون (Law Enforcement Agencies)، ويقدم المجتمع الكثير لمساعدة رجال الشرطة والقضاء في أداء مهامهم.

إن شخصية ضابط الشرطة المأمولة، تبدأ صياغة سماتها وزرع خصائصها ومميزاتها بحُسن اختيار طالب كلية الشرطة، ثم أصباغ الجوانب التدريبية والعلمية والمهارية على شخصية الضابط أثناء أدائه للعمل الأمني، ثم إكساب الشخصية لمجموعة من السمات النفسية والأخلاقية التي تضيف الكثير في تميز ضابط الشرطة. وعلى هذا الأساس سوف تنقسم دراستنا:

المبحث الأول: الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة.

(شروط القبول بكلية الشرطة).

المبحث الثاني: خصائص شخصية ضابط الشرطة.

(مواصفات الأداء الأمني).

المبحث الثالث: الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

المبحث الأول
الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة
[شروط القبول بكلية الشرطة]

تمهيد وتقسيم:

في الماضي كانت السلطة والزى الرسمي الذين يتميز ضابط الشرطة بهما في مقدمة عوامل الجذب للالتحاق بالعمل بجهاز الشرطة، أما الآن وفي الوقت الحاضر الذي نعيش فيه فقد تعددت عوامل الجذب، ولعل من أهم أسباب تفضيل الشباب الالتحاق بالعمل في جهاز الشرطة ما يلي:

أولا: المكانة الأدبية والاجتماعية والعلمية التي يتمتع بها ضابط الشرطة.

ثانيا: احترام أجهزة الدولة وهيئاتها المختلفة والجمهور لضابط الشرطة، والإيمان الحقيقي بما يقدمه من تضحيات وفداء للوطن وأبنائه.

ثالثا: الحصول على درجة علمية متميزة هي ليسانس الحقوق، وليسانس العلوم الشرطية. بالإضافة إلي منح درجات علمية معترف بها من المؤسسات العلمية داخليا وخارجيا، بداية من درجة الدبلوم ثم الماجستير، ووصولا إلي درجة الدكتوراة في علوم الشرطة.

رابعا: الانتماء لهيئة لها مكانتها وثقلها، وتبعيتها لوزارة سيادية في الدولة.

ومع التحاق الفرد بهيئة الشرطة فإنه يلتزم بقوانين صارمة تحكم تصرفاته وأفعاله، سواء في عمله أو في حياته الخاصة، ويلتزم بسلوك معين تجاه رؤسائه ومرءوسيه، وأيضا تجاه المواطنين الذين يتعامل معهم، فيؤدي لهم خدمة أو يحقق لهم مطلب أو ينظم لهم منفعة، أو يواجه من خرج منهم عن الالتزام بالقواعد القانونية المنظمة لحياة المجتمع فأرتكب أثما أو سلك سلوكا إجراميا، يضعه تحت طائلة القانون. وفي هذا سوف تنقسم دراستنا إلي:

المطلب الأول: نظم القبول بكلية الشرطة.

المطلب الثاني: الاختبارات النفسية للالتحاق بكلية الشرطة.

المطلب الأول
[نظم القبول بكلية الشرطة]

حظيت الخصائص التي ينبغي أن تتوافر في شخصية المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، باهتمام المسئولين والمختصين بهذا الاختيار، على مر العصور وفي مختلف البلدان، كما نالت الشروط التي يتم على أساسها هذا الاختيار، ذات القدر من الاهتمام والعناية.

أولا ــ الوضع في الخلافة الإسلامية:

ولنرجع إلي بدايات هذا الاختيار، ولنعود إلي أصل وأساس اختيار رجل الأمن (صاحب الشرطة) والبدايات الحقة تتوقف بنا أمام الدولة الإسلامية، تلك الدولة العريقة التي وضع فيها رسول الله - صلى الله عليه وسلم - أساس كل الأسس وأصل جميع الأصول. ومن تأمل أقوال عظماء هذه الدولة من الخلفاء والأئمة والقادة، في الشروط التي يرغبون أن تتوفر في صاحب الشرطة والتي على أساسها يكون اختياره[1]، ندرك جميعا مدي عظمة المسئولية التي يتحملها رجل الأمن في الدولة من:

١- يقول في هذا الشأن أبو الحسين الكاتب: (أن القضاة وأصحاب المقام وأصحاب الخراج وأصحاب الشرطة لا يستحقون تقلد شيء من هذه الأحكام إلا إذا كانوا عدولا في أنفسهم عالمين بما توجبه مراتب عملهم، وغير مبعوثين لرسوم أحكامهم، يردون المظالم ويخشنون علي الظالم ويؤثرون الحق ولا يميلون مع الهوى ولا يشرهون إلي حطام الدنيا.

* كما بعث مروان بن محمد الخليفة الأموي رسالة إلي واليه يحدد له فيها الخصال التي يجب أن يختار علي أساسها صاحب شرطته فقال: (ولي شرطتك وأمر عسكرك أوثق قوادك عندك وأظهرهم نصيحة لك، وأنفذهم بصيرة في طاعتك وأقواهم شكيمة في أمرك وأمضاهم عزيمة، وأصدقهم عفافا أجرئهم غناء، وأكفأهم أمانة وأصحهم ضميرا وأرضاهم في العامة دينا، وأحمدهم عن الجماعة خلقا وأعطفهم علي كافتهم رأفة، وأحسنهم لها نظرا وأشدهم في دين الله صلابة، ويكن عالما بمراكز الجنود بصيرا يتقدم المنازل، مجربا ذا رأي وتجربة وحزم في المكيدة له نباهة في الذكر، وخبيث في الولاية، معروف البت مشهور بالحزم). راجع في ذلك: الفريق/ يحي المعلمي - خلق رجل الأمن العربي - (مقال منشور بكتاب أراء في الإعداد=

- السهر على أمن الرعية والقضاء على الجريمة.
- معرفة الأحكام وتنفيذها على مخالفيها.
- العدل بين الخلق والأمانة عند الحاكم في القول.
- الشدة على البغاة والأشرار والخارجين عن الشرع.
- الشجاعة في مواطن الأقدام، ولزوم الحذر في مواطن الخطر.

هذه هي صفات صاحب الشرطة، وعلى مر العصور والأزمنة اتسعت في نطاقها وزادت في أعبائها. **لذلك فقد اشترط الخلفاء والحكام في صاحب الشرطة أن يكون** عارفاً بأحكام الله - تعالي - في الحدود والديات والجراح، وحكم العمد وحكم الخطأ. عالماً بما ينبغي أن يعاقب عليه في الزلات، وبمن تدرأ عنه الحدود بالشبهات. لينا مع المستورين وذوي الهيئات، حريصاً على كتم سر المسلمين من أهل المروءات.

ويظهر من هذه الوثائق التاريخية أن صاحب الشرطة (رجل الأمن)، لابد أن تتوافر فيه على الأقل شروط ثلاثة هي[1]:

- **القوة**: وذلك لضمان استقامة الحياة الاجتماعية. **والمقصود هنا القوة في الحكم بين الناس، التي ترجع إلي العلم والعدل والكياسة، والثقة بالنفس والتي تؤيدها عفة اليد واللسان.**
- **الأمانة: والتي ترجع إلي خشية الله والإخلاص له في السر والعلانية. وهي ركن أساسي لا غني عنه في أي منصب أو هيئة.**
- **الخبرة: وهي المعرفة بدقائق الأمور والقدرة علي التصرف فيها. والصبر بالمواطن التي قد تخفي علي غير أهل الذكر. والخبرة هنا تجمع المعرفة والتجربة التي تعد شرطاً أساسياً في أي ميدان.**

= النموذجي لرجل الأمن) - الصادر عن المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب - الرياض - سنة ١٩٨٤ - ص ٥٦ وما بعدها. ومشار إليه لدى: عميد/ رمضان الألفي - أساليب اختيار ضابط الشرطة - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤ - يوليو ١٩٩١ - ص ٧٨.

١- عميد/ رمضان الألفي - المرجع نفسه - ص ٧٩.

- **ويضيف الباحث إلي هذه الشروط الثلاثة:**

شرطا هاما يسبقها وترتكز عليه الشروط، هو شرط الإيمان والمعرفة بالأحكام الشرعية، فالإيمان بالله والمعرفة بأحكام الشريعة (كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم)، ليعطي المتحلي به (صاحب الشرطة)، القوة لمساندة الحق والعدل بين الناس، ويظهر الأمانة والإخلاص ويعطي الحكمة.

هذه بعض الشروط التي يستحب أن يتصف بها صاحب الشرطة ويتحلى بها وتزين صفاته وخصاله، وكان ذلك في البدايات القوية للخلافة الإسلامية. وعلى مر القرون وطوال العصور الماضية، بقيت هذه الخصال الحسنة معيارا لتميز صاحب الشرطة، تشدد الحكام على أن يتصف بها من يوكل إليه مهام الأمن في الدولة، وهذه الخصال مازالت هي الأساس الذي ينبثق منه، المزيد من الخصال الطيبة الحسنة المطلوبة في رجل الشرطة.

ثانيا ـ الوضع في المجتمعات الحديثة:

إذا تناولنا اتجاه المجتمعات الحديثة في اختيار رجل الشرطة فسوف نجد أنها تتجه إلي نظام التخصص، وبالتالي أنقضي الزمن الذي كان فيه لأي شخص القيام بأي عمل على وجه حسن، وأصبح من المسلم به أنه لابد من توافر قدرات ومهارات واستعدادات خاصة للفرد، حتى يستطيع أن يؤدي العمل المكلف به بأداء مقبولاً. كما أصبح اختيار الأشخاص لشغل المناصب الهامة ذات المسئولية، رهنا بما يتحلون به من صفات ويتميزون به من سمات، مثل سمة الخبرة التي تشمل في مفهومها، معرفة أحدث الأساليب الإدارية في تسيير وإدارة أجهزة ومرافق الشرطة، وتحديد المناهج وتطويرها وتحديث برامجها، حتى يتطور العلم والتدريب في ضوء ما وصلت إليه التكنولوجيا من تقنيات حديثة.

ولكي يكون الاختيار - لضابط الشرطة - سليما، من الأهمية مراعاة أمرين جوهريين هما[1]:

١- راجع: جروج دويتشا - نقد واختيار رجال الشرطة - من كتاب (علم النفس في خدمة =

أ ـ طبيعة الوظيفة:

حيث يجب تحديد العمل المراد تحقيقه قبل البحث عن الشخص المناسب لأدائه، ويتم ذلك من خلال تحليل عناصر كل وظيفة لبيان العمل المطلوب من شاغلها ومدي التنوع في واجباته، ثم تقدير هذه الواجبات بعد حصرها وتحديدها وذلك من خلال علوم الإدارة وتنظيم الأعمال.

ب ـ الصفات الشخصية اللازمة لمن يشغل الوظيفة:

مازالت الوسائل المتبعة في هذا الشأن قاصرة عن التحديد الدقيق لمواهب وصفات الفرد، وما تحتاجه من مهارة وحذر في التطبيق. وبالتخصص للوظيفة وطبيعتها وخصائصها، فإن وظيفة الشرطة تتطلب في شاغلها بعض الصفات اللازم توافرها في شخصيته، هي ضرورية لنجاحه في عمله وتتنوع بين الابتكار والتقدير العلمي الصحيح، والقدرة على التعليم وأتباع التوجيهات، والشعور الاجتماعي المعتدل، والتعاون البناء والعلاقة الحسنة بالآخرين، والسيطرة على الانفعالات، والاعتماد عليه في الواقف الصعبة، والدقة في العمل. **ويمكن بلورة هذه الصفات في سبع يجب أن تتحلى بها شخصية ضابط الشرطة هي[1]:**

- الانتباه والوعي والقدرة علي التركيز.
- أتباع التوجيهات والدقة في التقدير والتصور.
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية لمواجهة المواقف المختلفة.
- القدرة على التعبير باللفظ الواضح المناسب.
- القدرة على إدراك علاقات الارتباط بين الأشياء.
- القدرة على معالجة الأرقام.
- المرونة في مسايرة الظروف المختلفة.

= الأمن) – من إصدارات معهد الدراسات العليا لضباط الشرطة – مطبعة الدار القومية للطباعة والنشر – سنة ١٩٦٦ – ص ٢٢.

١ – العميد/ رمضان الألفي – مرجع سابق – ص ٧٩.

ويضاف إلى ما سبق صفات العدل وفهم القوانين، والحزم والذكاء والصبر، والمرونة والنشاط. ولكي نصل إلي شخصية متمتعة بالصفات المطلوبة والخصال المرجوة، يمكن أن تكون نواة جيدة لضابط شرطة ناجح ذي شخصية سوية، يتحمل الضغوط المحيطة به، ولا ينحرف عن الطريق المستقيم، مناصرا للعدل مدافعا عن الحق. فإنه توجد مجموعة من الاختبارات التي يتم أجراؤها للمتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، سوف نتناولها بالدراسة وذلك من خلال فرعيين هما:

الفرع الأول: شروط الالتحاق بكلية الشرطة.

الفرع الثاني: ضوابط التقدم للالتحاق بكلية الشرطة.

الفرع الأول
شروط الالتحاق بكلية الشرطة

العنصر البشري هو العنصر المبدع الذي يمكنه استخدام كافة العناصر الأخرى، كما أن الاستثمار فيه ذو عائد كبير ومؤثر. تأتي أهمية هذا الموضوع وبخاصة بعد أن مضي العصر الذي كان يعتمد فيه ضابط الشرطة على محصلة خبرته وتجاربه ومعلوماته الشخصية، إلي عصر العلم والتكنولوجيا الحديثة والمتطورة. ولقد حملت أكاديمية الشرطة مسئولية تحقيق هذه الرسالة منذ إنشائها بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥م، كأكاديمية أمنية متخصصة قادرة على إمداد هيئة الشرطة بالكوادر العلمية المؤهلة، لتولي مهام العمل الأمني بأنواعه وتخصصاته بكفاءة واقتدار(*).

(*) ودعماً لهذا الاتجاه فقد تم وضع حجر الأساس لأكاديمية مبارك للأمن في فبراير عام ١٩٩٤م. وافتتحت قبل نهاية القرن الماضي عام ١٩٩٨م كأهم مؤسسة أمنية في الشرق الأوسط، وأحد المؤسسات القلائل بهذا التكامل علي مستوي العالم. وقد أصبح التطور العلمي والثقافي والتدريبي الذي يدرس فيها على أعلى المستويات، وقد تضمنت الأكاديمية مركزا لبحوث الشرطة، يشمل عدة إدارات لدراسات حقوق الإنسان والتنبؤ الأمني وإدارة الأزمات.

ومن هنا تبرز مسئولية أكاديمية الشرطة في استمرار الحركة الفكرية والثقافية والمهنية للضباط، ووضع مهنة الشرطة في مكانها الصحيح كمهنة مستقرة، ومؤسسة على مجموعة من العلوم والمعارف القانونية والاجتماعية والشرطية. والأكاديمية من خلال كلياتها ومعاهدها لا تقدم نوعا من أنواع التعليم العام، وإنما تسعي إلي تقديم فروع التعليم الأمني المتخصص الذي يعد الفرد ويؤهله لمهنة ضابط شرطة[١]. ثم تصقله وتنمي قدراته ومواهبه بناء على مناهج علمية وتدريبية متطورة، تجعله ضابط شرطة متميز كفء.

وما بين صدور القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م في شأن إنشاء أكاديمية الشرطة- المعدل بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١م- وما تبعه من قرارات وزارية[٢] بشأن تعديلات وإعادة تنظيم وهيكلة أكاديمية الشرطة، يتلاحظ حرص وزارة الداخلية وقياداتها على متابعة تطوير مستوي الأداء والفكر، حتى تنهض الأكاديمية بدورها على أكمل صورة ونحن نقف على أعتاب بداية القرن الحادي والعشرون[٣].

١- العميد/ رمضان الألفي - المرجع السابق - ص ٨١.

٢- القرار الوزاري: هو وسيلة جهة الإدارة العليا وأداتها لإحداث الأثر القانوني المطلوب، سواء في مجال الواقعات المادية أم في مجال الأعمال القانونية.

٣- تضمن القرار الوزاري رقم ٧٢٧٨ لسنة ٢٠٠٢م بشأن إعادة تنظيم قطاع أكاديمية الشرطة: **في مادته الأولي:** " أكاديمية الشرطة إحدى قطاعات وزارة الداخلية يرأسها أحد مساعدي أول/ مساعدي الوزير وتنهض بالاختصاصات المنصوص عليها في قانون أكاديمية الشرطة. **مادته الثانية:** " أعاد تنظيم قطاع أكاديمية الشرطة، وذلك علي النحو التالي:

أولا ـ رئاسة الأكاديمية: يرأس أكاديمية الشرطة لواء مساعد أول/ مساعد وزير، له الإشراف العام علي كافة أجهزتها وكلياتها.

ثانيا ـ نائب رئيس الأكاديمية: يعاون رئيس الأكاديمية في مباشرة أعماله ومهامه وينوب عنه عند غيابه، ويتولى التنسيق بين كليات و أجهزة الأكاديمية المختلفة.

ثالثا ـ كليات الأكاديمية: تضم الأكاديمية ثلاث كليات علمية ومركزا للبحوث كل منها بمستوي مصلحة يرأسها مدير له سلطات وصلاحيات مدير المصلحة وهي: كلية الشرطة ـ كلية الدراسات العليا ـ كلية التدريب والتنمية ـ مركز بحوث الشرطة........................ =

وفي إطار هذا الحرص يستبين أن عملية الاختيار التي تتم للمتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، يقصد بها ضمان اختيار أكثر المتقدمين للالتحـاق صلاحية وكفاءة، للنهوض بالعمل الأمني المقبل عليه، وذلك عن طريق:

- قياس مؤهلات كل متقدم للالتحاق بالنسبة للشـروط والخصـائص المطلوب توافرها ويستلزمها العمل الشرطي.
- ترتيب المتقدمون على أساس مؤهلاتهم وما يتوافر من مواصـفات، ثم نجاحهم في اختبارات التقديم، حتى الوصول إلـي اختبار كشـف الهيئة للمتقدمين، للتثبيت من توافر الصفات الأساسية المطلوبة.

أولا ــ شروط موضوعية أساسية:

بالنسبة لما ورد بالقانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ولائحته التنفيذيـة مـن نظام الالتحاق بكلية الشرطة، فقد أشترط في الطالب المتقدم ما يلي:

- أن يكون متمتعا بجنسية جمهورية مصر العربية.
- أن يكون حاصلاً على شهادة دراسة الثانوية العامة.
- أن يكون محمود السيرة حَسن السمعة، ولم يسبق الحكم عليه في جناية أو جنحة ماسة بالشرف.
- ألا يكون قد سبق فصله من معهد آخر تأديبيـا، أو لاسـتنفاذه فـرص النجاح أو لأي سبب آخر.
- ألا يزيد سنه في أول أكتوبر عن ٢٠ سنة ميلادية.
- أن يكون طول قامته ومتوسط عرض صدره وفقا لمـا ورد باللائحـة، وأن يقرر القومسيون الطبي العام استكماله لشروط اللياقة الطبية للخدمة
- أن يجتاز اختبارات اللياقة البدنية. مع الشروط التي وردت باللائحة.

= **وفيما يتعلق بكلية الشرطة**: تضـم القسم العام وقوامه أربعة كتائب تنقسم لعدد مـن السرايا والفصائل يحددها مدير الكلية. وتباشر رئاسة كل منها الواجبات والاختصاصات فـي حـدود السلطات المخولة لها. وقسم الضباط المتخصصين ويخضع مباشرة لأشراف كبير معلمي الكلية. وبالنسبة لكلية التدريب والتنمية فإنه يتبعها المنشآت التدريبية الآتية: معهد القادة لضباط الشرطة، ومعهد تدريب ضباط الشرطة ".

هذا وقد نصت المادة العاشرة من الباب الثاني من القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له، على أنه يشترط فيمن يقبل بالقسمين العام والخاص:

١- أن يكون مصري الجنسية.

٢- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.

٣- ألا يكون قد سبق عليه الحكم بعقوبة جناية في أحدي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

٤- ألا يكون قد سبق فصله من خدمة الحكومة بحكم أو قرار تأديبي نهائي.

٥- أن يكون مستوفيا شروط اللياقة الصحية والبدنية والسن التي يحددها المجلس الأعلى للأكاديمية.

٦- ألا يكون متزوجا أثناء قيده بالأكاديمية.

٧- بالنسبة لطلبة القسم العام يختارون من بين المتقدمين من المصريين الحاصلين علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة، مع مراعاة النسبة المئوية لمجموع درجات النجاح وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي يقررها المجلس الأعلى للأكاديمية.

كما نصت المادة ١١ من ذات القانون على أن: " تشكل لجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة بالقسمين العام والخاص، برئاسة رئيس الأكاديمية وعضوية نائب رئيس الأكاديمية ومدير الكلية المختصة وأقدم ثلاثة من ضباط هذه الكلية ". ووفقا لهذه البنود يمر الطالب الذي تحققت فيه هذه الشروط باختبارات متعددة ثم تنتهي بكشف الهيئة للمتقدمين.

وفي المادة الثانية عشر من القانون أن: " يكون قبول الطلاب بالقسمين العام والخاص تحت الاختبار لمدة أربعة أشهر من تاريخ انتظامهم بالأكاديمية ".

ومن المواد الهامة في القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له المادة ١٤ حيث تنص على أن: " يخضع طلبة القسمين العام والخاص لقانون الأحكام العسكرية في حدود أحكام هذا القانون، وتتولى تأديبهم ومحاكمتهم محكمة عسكرية، تشكل بقرار من مدير الأكاديمية برئاسة نائب المدير المختص أو من يقوم مقامه، وبعضوية ضابطين يعينهما مدير الأكاديمية سنويا، ويمثل الادعاء ضابط يختاره مدير الأكاديمية سنويا، وللطالب أن يختار أحد ضباط الأكاديمية ليتولى الدفاع عنه أمام المحكمة. ويصدق مدير الأكاديمية علي أحكام هذه المحكمة ".

وتحدد اللائحة الداخلية الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي طلاب الأكاديمية وسلطة توقيعها.

وكذلك المادة ١٥ من القانون وتنص على أنه:" يفصل الطالب من الأكاديمية في الحالات الآتية:

١- ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار.

٢- تغيبه عن الدراسة مدة ١٥ يوما متتالية دون عذر مقبول.

٣- فقده أي شرط من شروط القبول بالأكاديمية.

٤- إذا رسب الطالب بالقسم العام أكثر من مرة في السنة الدراسية في كل من السنتين الدراسيتين النهائيتين بالأكاديمية.

٥- الحكم عليه من المحكمة العسكرية المشكلة طبقا للمادة ١٤ من القانون.

٦- بناء على اقتراح مدير الأكاديمية لأسباب تتعلق بالصالح العام.

٧- إذا حصل الطالب على أقل من ٥٠% من درجات السلوك والمواظبة.

ويكون قرار الفصل من مجلس إدارة الأكاديمية مسببا ولا ينفذ إلا بعد تصديق السيد/ وزير الداخلية. ويكون للمفصول من طلبة القسم العام حق استكمال دراسته في إحدى كليات الحقوق وفقا للنظم المقررة بها.

ثانيا – السلطة التقديرية للجنة قبول الطلاب باختبارات طلبة كلية الشرطة:

وبعد استعراض نصوص مواد القانون (٩١ لسنة ١٩٧٥م). وما تضمنته من أسس وقواعد، يتم بناء عليها المفاضلة بين المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، لاختيار أفضل العناصر المتقدمة. يثور تساؤل هام بيانه:

هل اجتياز الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة لجميع الاختبارات (طبية وبدنية وكشف الهيئة) كفيل لنجاحه وقبوله بكلية الشرطة؟...أو هل نجاح المتقدم في الاختبارات هو الأساس في قبوله للالتحاق بكلية الشرطة، أم يوجد أساس (معيار) آخر ؟

أوضح القانون وأيده في ذلك القضاء على أنه بعد اجتياز المتقدم لجميع الاختبارات - من خلال لجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة - يتم عمل كشف هيئة للمتقدمين للتثبيت من توافر الصفات الأساسية، من المظهر الطبيعي والسلوك السوي وغيرهما من الصفات (نص م١١ القانون٩١/ ١٩٧٥). ولا تكون قراراتها (لجنة القبول) نافذة إلا بعد اعتمادها من السيد/ وزير الداخلية

وقد قضت محكمة القضاء الإداري في حكمها (بجلسة ٢٦ /٢٠٠٣/١٠م في الدعوى رقم ٦٠٨٤ لسنة ٥٧ قضائية) بالسلطة التقديرية للجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة بحكمها[1]: (ومن حيث إن مفاد ما تقدم إن لكلية الشرطة طبيعة خاصة-من حيث الدراسة والتأهيل للعمل في سلك الشرطة- تقتضي فيمن يقبل بها أن تتوافر فيه درجة معينة من اللياقة الصحية والبدنية واتزان الشخصية، لما سيلقى على عاتقه بعد تخرجه من تقبل مهام وأعباء جسام تدور حول حفظ الأمن، وتحقيق الأمان وتنفيذ قوانين ولوائح وأحكام، وهو ما يتطلب فيه موفور الصحة وقوة البنيان والاتزان. وقد حرص المشرع على انتقاء المقبولين بكلية الشرطة من أفضل العناصر المتقدمة.

١- **وتتضمن الدعوى:** أقام المدعي بصفته الدعوى الماثلة بصحيفة أودعت قلما كتاب محكمة القضاء الإداري بتاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ طالبا في ختامها، بقبولها شكلا وبوقف تنفيذ موضوعا وتم إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من عدم قبول نجله بالفرقة الأولي بكلية الشرطة للعام الدراسي ٢٠٠٢/ ٢٠٠٣ مع ما يترتب علي ذلك من اثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات. =

فأحاط عملية القبول بضوابط وشـروط وقواعـد محددة بحيث تمـر بعـدة مراحل، يأتي في مقدمته اجتياز اختبارات القدرات والاختبـارات الصـحية والبدنية، فإذا ما اجتاز المتقدم هذه المرحلة بنجاح تأهل للمرحلة التي تليهـا، وهي التي ناط المشرع بلجنة قبول الطلاب مهمة القيام بها وهـي اسـتبعاد الطلاب الذين لا تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة، أو أتزان الشخصـية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة، وتترخص اللجنة فـي تقريـر مدي استيفاء الطالب لهذه العناصر بسلطة تقديرية دون معقب عليها في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، لاسيما وأن المشرع لم يضع ضابطا معينا أو إطارا محددا يتعين على اللجنـة المشـار إليها الالتزام به، عند قيامها باستبعاد من ترى عدم توافر مقومـات الهيئـة العامة، أو أتزان الشخصية في شأنهم وذلك فيما عدا الضابط العـام، الـذي يحدد كافة تصرفات جهة الإدارة وهو واجب عدم الانحـراف بالسـلطة أو إساءة استعمالها. فإذا لم يثبت ذلك كان قرارها الصادر في هذا الشأن قراراً سليماً لصدوره متفقا وصحيح حكم القانون. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً. وألزمت المدعي بالمصروفات)[1].

= وقال المدعي شرحا لدعواه أن نجله المذكور حصل على شهادة الثانويـة العامـة بمجمـوع ٨٠,٦% درجة، وتقدم بأوراقه للالتحاق بكلية الشرطة وأجتاز الاختبارات المؤهلة للقبول بما في ذلك كشف الهيئة، إلا أنه فوجئ لدي إعلان النتيجة بعدم إدراج أسم نجله ضمن المقبولين بالكلية، رغم قبول من هم دونه في المجموع والمستوي الاجتماعي. الأمر الذي حدا به إلي إقامة الدعوى الماثلة ناعيا علي القرار المطعون فيه بالبطلان لمخالفته لأحكام القانون.

١- هذا وقد قامت هيئة مفوضي الدولة بإيداع تقرير بالرأي القانوني ارتأت فيه الحكـم بقبـول الدعوى شكلا وبإلغاء القرار المطعون فيه، مع ما يترتب علي ذلك من آثـار و إلـزام الجهـة الإدارية المصروفات. وقد تضمن الحكم عند صدوره الأسباب الآتية عن النطق به: "ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم وكان المشرع بموجب التعديل الوارد بالقرار الوزاري رقم ١٥٨٢١ لسنة ٢٠٠٢ قد ضيق من نطاق السلطة التقديرية للجنة القبول والاختيار المنصوص عليها فـي المادة ١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليها حيث جعل عناصر الاختيار محددة بحد أقصي قدره مائتي درجة من مجموع الدرجات الاعتبارية للطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، =

ثالثا – تقدير شروط إضافية للقبول بكلية الشرطة:

نظرا لما لكلية الشرطة من طبيعة خاصة من حيث الدراسة والتأهيل العلمي والبدني، للعمل في سلك هيئة الشرطة وما يقتضيه ذلك فيمن يقبل بها، وأن تتوافر فيه درجة معينة من اللياقة الصحية والبدنية واتزان الشخصية، لما سيلقى على عاتقه من مهام جسام من حفظ الأمن وتنفيذ القوانين والأحكام، وما يتطلبه ذلك من قوة البنيان واعتدال الهيئة وتناسق التكوين، يقتضي انتقاء المقبولين من أفضل العناصر.

= وخصص لكل عنصر منها عشرين درجة وهي النهاية العظمي لكل عنصر من عناصر الموضوعة، لتقييم الطالب نظير مظهره العام وقدرته على الحوار بموضوعية وثقته بنفسه واتزان سلامة آرائه واتجاهاته ودقة معلوماته وقوة ملاحظته وقدرته على التركيز وحسن فهمه السياسي العام وما يحيط به من متغيرات، ومعلوماته العامة خاصة عن المشكلات التي تموج بها الساحة الأمنية وتكامل شخصيته وقدراته وملكاته لتمثيل هيئة الشرطة، وأشترط المشرع لاجتياز هذا الاختبار حصول الطالب على نسبة ٥٠% من مجموع تلك الدرجات المقررة لعناصر الاختبار السالفة الذكر.

ومن حيث إنه بإنزال ما تقدم علي وقائع النزاع الماثل وكان الثابت من الأوراق أن نجل المدعي حصل علي شهادة الثانوية العامة عام ٢٠٠٢ وتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، وأجتاز كافة الاختبارات الصحية والبدنية والرياضية المقررة بنجاح إلا أن لجنة القبول المنصوص عليها بالمادة ١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه قد استبعدته من بين المقبولين بالكلية، علي أساس عدم حصوله علي نسبة ٥٠% من الدرجات الاعتبارية المقررة والموزعة على عناصر تقييم الطالب حيث حصل نجل المدعي على ٦٦ درجة من مائتي درجة.

..... وهذا التقييم إنما هو من الأمور الفنية التي تستقل بها لجنة الاختبار بهيئة الشرطة بلا معقب عليها من جانب القضاء، الذي ليس له أن يحل محلها أو أن ينصب نفسه مكانها في هذا الشأن ما لم يكن هناك إساءة لاستعمال السلطة المخولة لها في هذا الصدد، أو انحرفت لها في هذا الصدد أو انحرفت بها عن تحقيق الصالح العام، وإذا أجديت الأوراق من ثمة دليل يفيد تحقيق ما سبق من لجنة القبول إزاء تقيمها لنجل المدعي بالنسبة لكل عنصر من عناصر التقييم المشار إليها، ومن ثم فإن قرارها المطعون فيه يكون قد صدر متفقا وصحيح حكم القانون، وبالتالي يغدو طلب إلغائه فاقدا سنده الصحيح قانونا خليقا بالرفض. وفي ذات المعني يراجع:

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٢٠ لسنة ٤٠ عليا جلسة ١٣/ ٨/ ١٩٩٥)

وأيضا: (الطعن رقم ٧٤٢٣ لسنة ٤٦ ق. عليا – جلسة ٢٧/ ٢/ ٢٠٠٢).

وكما سبق عرضه فقد أحاط المشرع عملية القبول بضوابط وشروط محددة، تمثلت في مراحل عديدة يتعين علي الطالب اجتيازها جميعا، بعد أن يثبت صلاحيته في كل مرحلة للتأهيل للمرحلة التي تليها.

وقد وضع المشرع بجهة الإدارة ضوابط محددة ومعايير واضحة، لانتقاء المقبولين بكلية الشرطة من بين أفضل العناصر المتقدمة للالتحاق بها، بما تضمنته نص المادة (١٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ في شأن إنشاء أكاديمية الشرطة. **ويثور تساؤل في هذا الصدد** عن مدى سلطة مجلس إدارة أكاديمية الشرطة، في تقدير شروط إضافية تشترك مع الشروط المنصوص عليها قانونا لقبول طلبة كلية الشرطة[١].

المحكمة الإدارية العليا أجابت على هذا التساؤل في أحد أحكامها[٢]، حيث انتهت إلى أن: (قبول الطلاب الجدد بكلية الشرطة يتم طبقا للأوضاع والإجراءات المنصوص عليها في القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥، وأضافت أن لمجلس إدارة أكاديمية الشرطة تقدير شروط تكميلية، تشترك مع الشروط المنصوص عليها قانونا في التثبيت من صلاحية الطلاب المتقدمين للكلية، ويتم على أساس الشروط المجتمعة اختيار أفضل العناصر منهم، وكذلك في تحديد الأعداد المطلوبة، ويتمتع مجلس الإدارة المذكور في هذا الشأن بسلطة تقديرية واسعة لا معقب عليها، مادام يتوخى المصلحة العامة فيما قرره من شروط يتم القبول على أساسها، ويكون التزاحم والتفاضل بين المتقدمين للطلبة طبقا لتلك الشروط على أساس مدي استيفائها واكتمالها في حق كل طالب، شريطة أن تكون هذه الشروط موضوعية وعامة ومجددة، بحيث تشكل معايير عامة مسبقة للاختيار تطبق على جميع الطلاب دون تفرقة، ويتم الالتزام بها بالنسبة لجميع الطلاب).

١- المستشار/ رأفت عبد الرشيد- هل يجوز وضع شروط إضافية للقبول بكلية الشرطة- صحيفة الأهرام - ٩/٨/٢٠٠٢- ص ١٥.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٤٢٣ لسنة ٤٦ جلسة ٢٧ فبراير ٢٠٠٢.

الفرع الثاني
ضوابط التقدم للالتحاق بكلية الشرطة

عمل ضابط الشرطة ليس عملا نمطيا، بل أن له أساليبه المتنوعة غاية التنوع، وهو أيضا ليس عملا يدويا فحسب يعتمد على الجهد البدني لمشقته، كما أنه ليس ذهنيا خالصا، بل هو عمل ذو مزيج متنوع من كل ما سبق، تتجلى فيه القدرة البدنية مع الملكة العقلية والفكرية بالإضافة للمهارة الذاتية التي هي نتيجة التجربة والخبرة والكفاءة. ومثل هذا العمل يتطلب من شاغله صفات متعددة يجمعها إيقاع واحد للوصول إلي الهدف، والعمل الشرطي يهدف إلى حفظ الأمن، وحماية الأنفس والأعراض والأموال وإقامة العدل.

وضابط الشرطة كعنصر بشري وباعتباره القمة الإشرافية للتنظيم الأمني يحظى بالاهتمام الأكبر، بداية من الاختيار ثم الإعداد والتأهيل إلى المتابعة والصقل والتدريب، وغني عن القول أن مهمة إعداد الطلبة بكلية الشرطة لا تبدأ من فراغ بمعني أنها لا تبدأ من الصفر، وإنما تستقبل الكلية الطلبة وعند كل واحد منهم خلفية من التقاليد والعادات والتكوين البدني والنفسي والاستعداد الذهني والأخلاقي وهذه كلها مقومات تعتبر ثمرة للتربية الأسرية والبيئة الاجتماعية والوراثة، ومن ثم لابد أن تكون هناك ضوابط تحكم عملية الاختيار المبدئي للطلبة من بين آلاف المتقدمين، وذلك حتى تبدأ مهمة الكلية في الإعداد والصقل محققة للهدف المبتغى[1].

<u>أولا – ضوابط الاختيار:</u>

هذه الضوابط ليست سوي الصفات الأخلاقية والاجتماعية، التي ينبغي أن تتوافر في المتقدم للاختبارات، وتستمد هذه الضوابط أساسها القانوني من نص المادة العاشرة والثانية عشر من الباب الثاني من القانون ٩١/ ١٩٧٥م

١- ولاء رفعت - أكاديمية الشرطة (بعض الأفكار حول القسم العام) - مجلة الأمن العام - العدد ٧١ - أكتوبر ١٩٧٥ - ص٩٩.

بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له، وما تضمنته من شروط موضوعية[١]. ويمكن حصر ضوابط الاختيار في الصفات التالية:

- **الخلـــق:**

وهو نتاج ثلاثة عوامل: الوراثة والأسرة والمجتمع، ويصعب وضع معيار محدد له، إلا أنه يمكن أن يتحدد وفقا للمعايير الاجتماعية السائدة في وقت ما، مع ملاحظة الحد الأدنى من القيم الأخلاقية المستمدة من الأديان السماوية، ويفترض الخلق القويم فيمن سيكون ضابط شرطة توافر النزاهة والأمانة، والعفة والشجاعة ورقابة الضمير، وهذه كلها بعض من القيم الأخلاقية، وللوراثة دورا محدود في توافر هذه القيم، ويكون الدور الأكبر للعوامل البيئية والأسرية. ويمكن قياسها بالتعرف على البيئة والأسرة التي يعيش فيها الفرد، قبل تقدمه للالتحاق بالكلية عن طريق مجموعة من الأسس الافتراضية المعقولة مؤداها:

- أن الأسرة التي يتمتع فيها كل من الأب والأم بسمعة طيبة وتوافق اجتماعي فيما بينهما. مع توافر ظروف اقتصادية معقولة (طيبة).
- مع انعدام العوامل الوراثية التي تتعارض مع سلامة العقل والخلق.

فإنه من المرجح عادة أن ينتج من هذه الأسرة أبناء صالحون طبيعيون إلي حد كبير، ومثال ذلك يمثل في المجتمع المصري الكثير من العائلات، الطيبة المستوى الاجتماعي والعلمي والاقتصادي.

الحالة الأســرية:

تضم الحالة الأسرية مجموعة من العوامل التي لابد من اجتماعها بنسبة جيدة، من هذه العوامل البيئية الأسرية وسمعة الأسرة وبيان الحالة الاجتماعية لأفرادها، وما تشمله من علاقات علي مستوي العائلية التي تضمها مع غيرها من الأسر، ثم الحالة الاقتصادية ومستوي المعيشة حيث ينبغي توافر حد معين من الدخل يكفل الحياة الكريمة لأفراد هذه الأسرة.

١- يراجع في هذا الشأن ما سبق ذكره في ص ٩٣ وما بعدها.

- **الذكــاء:**

ينبغي توافر قدر معقول منه لدي الدارس، والــذكاء موهبــة طبيعيــة وللوراثة دور كبير فيها، إلا أن كثيرا مــن عناصر الذكاء يمكــن تنميتهــا بالمران، ومع ذلك لابد من توافر حد معين من الذكاء للمتقدم.

- **اللياقة الصحية:**

من الشروط الهامة في المتقدم أن يكون متمتعا بصــحة جيــدة، خاليــا مــن الأمراض أو الإصابات المزمنة، قادرا على بــذل الجهــد، متناســق القــوام لا يوجد بــه عيوب جسيمة أو شكلية مؤثرة، لم يسبق لــه أجــراء جراحات خطيرة تؤثر على حالته الصحية مســتقبلا، بالإضــافة لاجتيــاز المتقدم لشرطي الطول المطلوب وسعة الصدر المحددة مسبقا بمقياس معين، ثم شرط الوزن الهام فــي اللياقة الصحية.

- **اللياقة البدنية:**

من ضوابط الاختبار للمتقدم للالتحاق بكلية الشرطة اللياقــة الصــحية ويكملها كذلك اللياقة البدنية، فهما وجهان لعملة واحدة هي الصــحة العامــة لطالب كلية الشرطة، فلابد أن يتوافر في المتقدم للكلية كفاءة بدنية متميــزة تؤهله للقيام بالمهام التي يحتاج الكثير منها إلي لياقة بدنية ولياقة صحية.

- **اللياقة العصبية والصحة النفسية:**

وتتمثل في خلو العقل من أي جنون أو عته أو ما شابه ذلك، ومــن أي مرض عصبي أو نفسي، مع توافر حد معين - معقول ومقبول - من صفات شخصية ضرورية مثل القدرة على ضبط النفس، والقدرة النفسية على تحمل المشاقة والصعاب، والقدرة النفسية على التواؤم الاجتماعي، وفــي مجمــل الأمر يجب توافر القدر الكافي من التوازن العصبي والنفسي للشخصية.

ثانيا ــ مراحل التقدم للالتحاق بكلية الشرطة:

يمر المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة بمجموعة من المراحل للاختبــار، تضمنتها فقرة (٥) من القانون ١٩٧٥/٩١ بشأن أكاديمية الشرطة، ويشترط

النجاح في المرحلة التي يتقدم إليها لكي يستمر إلي المرحلة التي تليها، ويتم التقديم أمام لجان متخصصة متتالية في العمل، في منظومة عمل إدارية عملية تتحقق من خلالها نتائج النجاح لكل مرحلة للانتقال للمرحلة التالية.

وهذه اللجان هي:

- **لجنة التقديم:**

وهي اللجنة التي يتقدم إليها الطالب بملف - قام من قبل بالحصول عليه من أماكن محددة وهو ملف التقديم - يحتوي على كافة البيانات العلمية والشخصية والأسرية والعائلية التي تخص الطالب، كما يشتمل أيضا على بيانات رياضية – التمييز الرياضي أن وجد للمتقدم– أو بيانات اقتصادية – بيان الحالة المالية للأسرة– ويتم تدوين وإثبات ما سبق بمعرفة الطالب.

- **لجنة اختبار الذكاء (القدرات):**

بعد أن يقوم الطالب بتقديم الملف الخاص به مستوفيا كافة البيانات المطلوبة، يشرع في بدء مراحل الاختبارات التي تبدأ باختبار القدرات. والغرض من اختبار القدرات الكشف عن قدرة الطالب العقلية (بيان مستوى الذكاء)، وعلى تقديم الحلول الفورية في المواقف التي يتعرض لها وفي الوقت المناسب، بالإضافة إلي قياس مستوى المعرفة بالمعلومات العامة باختلاف أنواعها. ويجيب المتقدم على أسئلة الاختبار خلال الزمن المحدد، ويحظر نهائيا التقدم لاختبار القدرات أكثر من مرة واحدة.

وبعد اجتياز الطالب لاختبار القدرات، يتوجه إلي لجنة مقاس طول القامة وعرض الصدر والوزن، وفي حالة عدم التوفيق في اجتياز المقاسات المطلوبة بمنح الطالب فرصة أخري.

- **لجنة اختبار القدرة (اللياقة) الصحية:**

ويتم فيها الكشف الطبي المتكامل على المتقدم بداية من درجة قوة الإبصار، ثم درجة السمع والكشف الصدري والباطني وكافة أجهزة الجسم، بالإضافة إلي التحاليل الطبية التي توضح درجة اللياقة الصحية.

- **لجنة اختبار اللياقة البدنية:**

ويشمل الاختبار الرياضي أداء التمارين التالية ومجموعها =٢٠٠ درجة.

التمرين	الدرجة
• قفزة الثقة " ارتفاع خمسة أمتار في الماء ".	النهاية العظمى ١٠ درجات
• السباحة " ٢٥ مترا ".	النهاية العظمى ١٠ درجات
• عدو ٥٠ مترا بالزمن.	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• الوثب الطويل من الثبات لمسافة ٢٤٠ سم.	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• الشد على العقلة ١٠ دفعات.	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• الجري ٨٠٠ متر بالزمن.	النهاية العظمى ٤٠ درجة
• وقوف فوق منضدة - ثني الجذع أمام - أسفل	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• المشي على عارضة توازنه.	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• الانبطاح المائل مع مد وثني الذراع ٢٠ دفعة	النهاية العظمى ٢٠ درجة
• البطن - ٤٠ دفعة في ٤٠ ثانية.	النهاية العظمى ٢٠ درجة

ويعتبر المتقدم لائقاً إذا حصل على٥٠% على الأقل من مجموع الدرجات، وتعلن النتيجة عقب الانتهاء من الاختبار مباشرة. والطالب الذي لا يوفق في الاختبار الرياضي، له الحق في الإعادة مرة واحدة فقط، وذلك بعد استيفاء إجراءات الإعادة. وعلى المتقدم التوجه إلي لجنة قبول الطلبات لإثبات تاريخ الإعادة ببطاقة التردد.

- **لجنة قبول الطلاب (كشف الهيئة):**

المتقدم الذي اجتاز كافة الاختبارات السابقة، يمثل أمام لجنة كشف الهيئة في المواعيد التي يعلن عنها بلوحة الإعلانات بكلية الشرطة وبوسائل الإعلام المختلفة. ويعلن قرار لجنة اختيار الطلبة الجدد بعد اعتماده من السيد وزير الداخلية بلوحة الإعلانات بكلية الشرطة.

وفي أثناء قيام المتقدم باجتياز هذه الاختبارات، تقوم الجهات المسئولة عن الأمن السياسي والأمن الجنائي بوزارة الداخلية، بإجراء كافة التحريات

لمعرفة المعلومات الكاملة والشاملة، عن الشاب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، وتشمل هذه التحريات كافة البيانات والمعلومات والتساؤلات عن المتقدم وأفراد أسرته، وتتوسع لتشمل عائلته.

ثالثا ــ أساس المفاضلة للالتحاق بكلية الشرطة:

تنص المادة (١٢) من القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة على أن: " تنظم اللائحة الداخلية أوضاع وإجراءات قبول الطلاب".
وتطبيقا لذلك صدرت اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة المنظمة بقرار وزير الداخلية رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٦ والمعدلة بالقرار الوزاري رقم ١٤١٦٢ لسنة ٢٠٠١. **وقد نصت المادة الأولي منها على أن:**
" تكون المفاضلة بين الطلبة راغبي الالتحاق بالكلية الذين تتوافر لديهم الشروط السابقة على أساس مجموع الدرجات الاعتبارية، التي يحصل عليها الطالب من جميع العناصر الأساسية اللازمة للمفاضلة بين الطلبة والتي تشتمل على ما يلي:
النسبة المئوية الحاصل عليها الطالب في شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة، وسن الطالب، واختبارات الياقة البدنية، وتقدير لجنة الاختيار ".

وتنص المادة الثانية من اللائحة نفسها على أن: " تتولي اللجنة المنصوص عليها في المادة (١١) من القانون رقم ٩١ لسنة ٧٥ المشار إليه استبعاد الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المقررة، إذا لم يحصلوا على مجموع الدرجات الاعتبارية المطلوبة كأساس للمفاضلة، على أن تقوم اللجنة باختيار العدد المطلوب من الباقين حسب ترتيب الدرجات التي حصلوا عليها وفقا للمادة (١) من هذه اللائحة "[١].

وقد خول وزير الداخلية هذه اللجنة أن تمنح الدرجة التي تقدرها بالنسبة لكل طالب بعد أن تقوم بتقويمه وفق عناصر محددة بحد أقصى ٤٠٠ درجة

١- وقد ورد بالجدول رقم (١) أن الدرجات النهائية الاعتبارية هي ١٠٠٠ درجة موزعة على=

نظير مظهره العام وقدرته على الحوار بموضوعية وثقته بنفسه، واتزانه وسلامة آرائه واتجاهاته، ودقة معلوماته وقوة الملاحظة وسرعة رد الفعل، وقدرته على التركيز، وحسن فهمه للوضع السياسي العام، وما يحيط به من تغيرات، ومعلوماته العامة خاصة عن المشكلات التي تموج بالساحة الأمنية وتكامل شخصيته وقدرته وملكاته لتمثيل هيئة الشرطة تمثيلا مشرفا[1].

وجاء في نهاية الجدول الأول فيما عدا الدرجات الاعتبارية المخصصة للمستوي العلمي، يشترط حصول الطالب المتقدم لكلية الشرطة على نسبة ٥٠% على الأقل من مجموع الدرجات المخصصة لكل اختبار من الاختبارات على الأقل (اللياقة البدنية - لجنة الاختبار).

المطلب الثاني
الاختبارات النفسية للالتحاق بكلية الشرطة

خلت مرحلة اختبارات القبول للالتحاق بكلية الشرطة من الاختبار النفسي، رغم أنه وإن كان في السنوات الماضية يمكن أن يقبل ذلك، لوجود مظاهر اعتدال كثيرة في حياة الفرد – دينية واجتماعية وثقافية – كانت تحتفظ لشخصيته باتزانها واتساقها مع المجتمع، إلا أنه في سنوات العولمة وعصر الفضائيات المفتوحة والتطور العلمي المذهل قد تغير الوضع كثيرا، حيث صاحب ذلك تحرر لا حدود له في الأخلاق والقيم والعادات، فالإنسان يواجه تحديات وظروف وصعوبات لا شك في أنها تعبث باتزان شخصيته،

= النحو التالي:

٣٠٠ درجة للمستوي العلمي للطالب الحاصل علي نسبة في مجموع درجات شهادة الثانوية العامة تزيد علي ٥٠ %، علي أساس ٦ درجات اعتبارية لكل درجة مئوية تجاوز نسبة ٥٠%.

١٠٠ درجة اعتبارية للسن موزعة علي الفئات العمرية أقل من ١٨ عاما وحتى ٢١ عاما.

٢٠٠ درجة اعتبارية لما تسفر عنه اختبارات اللياقة البدنية.

٤٠٠ درجة تستقل بتقديرها لجنة اختيار الطلبة الجدد. والمنصوص عليها في المادة (١١) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة.

١- القرار الوزاري رقم ١٥٨٢١ لسنة ٢٠٠٢ بشأن أكاديمية الشرطة.

وتزيد تقلبات مزاجه، وتكاد تطمس السمات المعتدلة التي أضحت لا تناسب ما وصل إليه العالم من تقدم – وذلـــك حســـب نظريـــات أصـــحاب الآراء المتحررة – ولابد من مسايرة هذا التقدم.

وتبرز أهمية الاختبار النفسي بقوة فـــي انتقـــاء العنصـــر البشـــري المتزن نفسيا والمتكامل شخصيا ذي السمات الناضجة، ليكون اللبنة الأولـــي لضابط شرطة سوي الشخصية – هي الشخصية المأمولة – لا يعاني من أي اضطرابات، أو يشعر بأي نواقص تؤثر في أدائه للعمـــل الأمنـــي، وفـــي كفاءته الوظيفية.

وفي ما يلي سوف نعرض لاختبارين للشخصية، يمكن تطبيق أي منهما في اختبارات القبول للالتحاق بكلية الشرطة، وذلك في فرعين متتالين:

الفرع الأول ـــ اختبار الشخصية المتعددة الأوجه.

الفرع الثاني ـــ اختبار عوامل الشخصية الستة عشر لكاتل.

الفرع الأول
اختبار الشخصية المتعددة الأوجه

أولا ـــ تعريف عام بالاختبار:

اختبار الشخصية المتعددة الأوجه[١] واحد مـــن اســـتبيانات التقريـــر الذاتي (SELF – REPORT INVENTORY)، والذي تتمثل صـــورة مبتكرة منـــه فـــي صحيفة البيانات (PERSONAL DATA SHEET) الشخصية التي أعدها (وود ورث) في الحرب العالمية الأولى، لتحديد الفرز السريع لمن لا يصلحون بسبب عصبيتهم للخدمة العسكرية، وتتكون مـــن عدد من الأسئلة تدور حـــول الأعراض للحالة العصابية الشائعة، ويطلـــب مـــن المفحوص أن يقرر ما إذا كانت تنطبق عليه أم لا.

١- دكتور/ لويس كامل ملكية- اختبار الشخصية المتعددة الأوجه- القـــاهرة – دار النهضـــة العربية – ط ٦- سنة ٢٠٠٠ – ص٩.

وقد اتبعت معظم استبيانات الشخصية هذا الأسلوب بدرجات متفاوتة من التعديل والتفصيل(*). ويضم الاختبار في صورته الفردية ٥٥٠ فقرة، أضيفت إليها ١٦ فقرة مكررة في الصورة الجمعية وفي ورقة الإجابة(**). وتغطي فقرات الاختبار مدي واسعا من الموضوعات تتناول الجوانب المختلفة في الشخصية مثل: الصحة العامة – النواحي الصحية الخاصة بما فيها أجهزة الجسم المختلفة – العادات – العائلة – الزواج – المهنة – التعليم – الاتجاهات الجنسية والاجتماعية والدينية والسياسية – الحالات الانفعالية المختلفة بما فيها حالات الاكتئاب – الروح المعنوية – ما يتصل بالذكورة[1].

(*) من هذه الاستبيانات: اختبار التوافق الذي أعده هيوم. بل ويعطي درجات عن التوافق في المجالات المنزلية والصحية والاجتماعية والانفعالية – واختبار الشخصية الذي أعده برنر ويتر ويشتمل مقاييس هي: الميل العصابي، الاكتفاء الذاتي، الانطواء، الانبساط، السيطرة، الخضوع، الثقة بالنفس والمشاركة الاجتماعية، إلا أن معظم هذه الاختبارات أعدت على أساس منطقي في ضوء الخبرة الإكلينيكية لمعد المقياس المعين. كما أن تحديد وجهة تصحيح الاستجابة لفقرات المقياس كان على أساس منطقي. (دكتور/ لويس كامل – المرجع نفسه – ص ٩).

(**) حقق اختبار منسوتا الذي قام بإعداده (هاثاواي وماكنلي) للشخصية المتعددة الأوجه، والذي تم إعداده على أساس امبيريقي (تجريبي)، تطويراً كبيراً وهاماً في قياس الشخصية، وقطع شوطاً بعيداً في التخلص من عيوب الاختبارات السابقة التي أعدت على أساس منطقي فضلا عن ذلك، فإن العالمين بدلا من استخدام مقاييس مستقلة لكل منها غرض خاص، جمعا عددا كبيرا متنوعا من الفقرات التي تتناول أوجها متعددة من السلوك ومن اختبارات الشخصية الأخرى ومن خبراتهم الإكلينيكية، ثم أعدا سلسلة من المقاييس الكمية يمكن استخدامها لتشخيص السلوك اللاسوي، وذلك على أساس أمبيريقي (تجريبي)، أي أن الفقرة المعينة يحتفظ بها في المقياس المعين إذا اختلفت استجابة العينة الإكلينيكية لهذه الفقرة عن استجابات العينة السوية الضابطة، ولذلك فإنه يصعب أحيانا تبين السبب في تمييز بعض الفقرات بين الجماعات الإكلينيكية والسوية.

١- الذكورة: هي الاتصاف بالخصائص والصفات التي تلتصق بالذكورة كاحترام الوعود، والجدية في التعامل، وقوة الشخصية والجراءة. (دكتور/ فرج عبد القادر طه- علم النفس والتحليل النفسي- الكويت- دار سعاد الصباح- ط١- سنة ١٩٩٣- ص٦٨).

ثانيا ــ صور الاختبار:

هناك صور متعددة لاختبار الشخصية المتعددة الأوجه، أشهرها وأكثرها شيوعاً في الاستخدام الصورة الجمعية، وهي على شكل كتيب يشـــمل ٥٦٦ سؤال، منها ١٦ سؤال مكرر في الكتيب وفي ورقة الإجابة لتيسير التصحيح الآلي، ويتطلب الاختبار بالإضافة إلي كتيب الأسئلة وورقة الإجابة، مفـــاتيح التصحيح وصفحة نفسية (٣)، وهذه هي الصـــور التـــي قـــدر المعربـــون الحاليون أن يبدأوا بها، نظرا لسهولة استخدامها في جمع البيانات اللازمـــة في المراحل الأولي من إعداد الاختبار.

ثالثا ــ تطبيق الاختبار المتعدد الأوجه:

يمكن استخدام اختبار الشخصية المتعدد بتتبع الخطوات التالية:

١- توزيع أوراق الإجابة على المفحوصين.

٢- يطلب من المفحوص كتابة اسمه والبيانات المطلوبة في ورقة الإجابة.

٣- توزع كراسات الاختبارات – واحدة لكل مفحوص– مع التنبيـــه بعـــدم فتح الكراسة قبل الأذن بذلك.

٤- يقرأ الأخصائي (الفاحص) التعليمات الواردة في مقدمة الكراسة بصوت مرتفع، ويتابعه بصمت المفحوصين لضمان التركيز ولفهم المطلوب.

٥- يجيب الأخصائي – الفاحص – عن الأسئلة التي قد تعن للمفحوصين ثم يؤكد عليهم التنبيه بضرورة عدم رسم أي علامة على كراسة الاختبار، ثم يطلب منهم فتح الكراسة والبدء في الإجابة.

٦- يحسن القيام بجولة واحدة بين صفوف المفحوصين، للتأكد من قيـــامهم فعلا بتنفيذ تعليمات الاختبار، ولكن لا يجوز الوقوف طويلا بجانـــب أي مفحوص، أو إبداء الاهتمام بإجاباته المعينة عن أسئلة.

رابعا ــ ملاحظات عامة:

- ليس هناك وقت محدد للإجابة، إلا أنه من المعتقد أن الإجابة الســـريعة أحسن من الإجابة بعـــد تفكير وتأمل طويلين، ويختلف الزمـــن اللازم .

- للإجابة عن أي الصورتين من مفحوص إلي آخر. وعادة يستغرق الأفراد في الصورة الجمعية زمناً يتراوح من خمسين إلي تسعين دقيقة، ويختلف الزمن باختلاف ثقافة الأفراد، وحالتهم الانفعالية إلي غير ذلك، ومن المناسب تقدير ساعتين للاختبار.
- ويطلب من كل مفحوص تسليم كراسة الأسئلة، وورقة الإجابة منفصلين بعد انتهائه من الاختبار.
- ولابد قبل تطبيق الاختبار من توفير الإعداد المسبق، وتوفير الظروف الضرورية المهيأة لتطبيق الاختبار التطبيق الصحيح.
- وقد يتساءل المفحوصون عما إذا كانت استجاباتهم المطلوب إثباتها تعبر عن مشاعر الماضي أم الحاضر، وعلى الأخصائي أن يوضح أن المطلوب التعبير عن المشاعر والخبرات في الحاضر.
- قد يعترض بعض المفحوصين على مضمون بعض الفقرات، وبخاصة تلك التي ترتبط بالجنس أو بالدين أو بالوظائف الجسمية، ومن المفيد توضيح أن المهم هو مجموع الاستجابات وليس استجابة عن فقرة معينة
- ومن الأفضل أن يكمل المفحوص اختبار الشخصية في جلسة واحدة.

خامسا ـ مقاييس الاختبار (للشخصية المتعددة الأوجه):

١ـ مقاييس الصدق: يعني مفهوم الصدق في التعريف السيكومتري بعامة درجة قياس الاختبار المعين لما يزعم معد الاختبار أنه يقيسه. وهناك عدة أنواع للصدق وعدة طرق للتحقق منه، ومنها مثلا: الصدق التنبوئ[١] والصدق التلازم........ الخ. وللتحقق من الصدق التنبوئ مثلا يوجد معامل الارتباط بين الدرجات على الاختبار (مثل مقياس الذكاء)، وبين الدرجات

١- الصدق التنبوئ: يعني قدرة المقياس على التنبؤ بالنتيجة، وهو عبارة عن الارتباط الموجب المرتفع ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس، مما يؤدي لصدق التنبؤ. (د/ محمد السيد خليل- أسس تقنيين الاختبار النفسي- القاهرة- مكتبة سعيد رأفت- سنة ١٩٨٩- ص٣٨).

على محك خارجي مثل الأداء في امتحان نهاية العام الدراسي. وكذلك في اختبار الشخصية المتعدد الأوجه، قد يحكم على صدق المختبر من خلال تنبؤ الاختبار بمحك خارجي. إلا إن صدق اختبار الشخصية المتعددة الأوجه له معني ثاني مختلف نوعا ما، إذ يصف اتجاهات المفحوص (المختبر) نحو الاستجابة للاختبار، أي ما إذا كان قد حاول مثلا تحريف هذه الاستجابة، أو حاول إعطاء تقديم ذاتي دقيق ومتسق من خلال استجابته لفقرات الاختبار.

أ- مقياس (عدم الإجابة):

الدرجة الخام على المقياس هي عدد الفقرات التي لم يستطيع المفحوص الاستجابة لها في إحدى الفئتين " نعم " أو " لا "، ومن المرغوب فيه أن تكون هذه الدرجة أقل ما يمكن. وبالطبع من المفيد دائما سؤال المفحوص عن أسباب عدم الاستجابة، وهل ترجع إلي عدم الرغبة في الاستجابة.

ب- مقياس الكذب (ل):

يشتمل المقياس على ١٥ فقرة اختيرت على أساس منطقي لتميز الأشخاص الذين يتجنبون عن قصد الاستجابة الصريحة والأمينة وتشتمل الفقرات علي اتجاهات وممارسات مرغوبة ثقافيا ولكن يندر في الواقع إتباعها إلا من الأشخاص ذوي الضمير الحي. وهي فقرات تتناول أفكارا سيئة وأفكارا عدوانية وعدم أمانة وضعفا في الحلق. ومن أمثلة هذه الفقرات " لا أقول الصدق دائما ".

ت- مقياس عدم التواتر (ف):

يتكون المقياس " ف " من ٦٤ فقرة، وتتناول فقرات المقياس عددا متنوعا من المضامين الواضحة وغير الغامضة. بما في ذلك الاحساسات والأفكار الخلطية والخبرات الغريبة ومشاعر العزلة والاغتراب وعدد من الاعتقادات المتناقضة واللاعقلانية والتوقعات والأوصاف الذاتية.

ث- مقياس التصحيح (ك): يتكون المقياس " ك " من ٣٠ فقرة أثبتت الدراسة الامبيريقية أنها تساعد في التعرف علي الأشخاص الذين يظهرون سيكوباثولوجية هامة، ولكن تكون صفحاتهم النفسية في المدى السوي. وتشير البحوث إلي أن ارتفاع الدرجة علي المقياس " ك " لدي الأسوياء ليشير إلي تكامل الشخصية وإلي التوافق السوي، ولكن بين غير المتوافقين فإن ارتفاع الدرجة يشير إلي دفاعية.

وهناك مقاييس أخري تدخل ضمن مجموعات مقاييس الصدق منها:

- **مقياس المحاكاة (د س):** ويتكون في صورته المعدلة من ٤٠ ف وهي فقرات لا تعبر عن العصابية ولكن عن القوالب النمطية السائدة عنها.
- **مؤشر الاختبار (إعادة الاختبار. ت ر):** ويتكون من ١٦ فقرة، ويميز المقياس بعض الصفحات غير الصادقة التي تعجز الدرجة على المقياس (ف) وحدها تمييزها، كما أنه يميز بعض الصفحات على أنها صادقة رغم أنها غير صادقة على أساس الدرجة على المقياس (ف) وحدها.
- **مقياس الإهمال:** تم إعداده ليكون مؤشرا بديلا على صدق الاستجابة للاختبار. وكذلك يستخدم اختبار الإهمال للكشف عن (التهيؤ) للاستجابة بـ " نعم " عن كل الفقرات أو الاستجابة بـ " لا "، كما أنه يكشف عن العميل المضطرب سيكولوجيا والعاجز عن الاستجابة المناسبة للاختبار.

٢ـ المقاييس الإكلينيكية. وتشمل المقاييس التالية:

- **مقياس توهم المرض (١) هـ . س:** وهو لمقدار الاهتمام الزائد بالوظائف الجسمية والقلق (الذي لا يستند إلي سبب) على الصحة. فيشكو الفرد غالبا من الآم واضطرابات يصعب تبينها، ولا يوجد لها أساس عضوي واضح، يمكن الاستناد عليه في تشخيص هذه الآلام.
- **مقياس الهستيريا (٣) هـ . ي:** يشمل ٦٠ ف على فئتين، فقرات تمثل شكاوى بدنية معينة، وفقرات تعبر عن اعتبار الفرد لذاته بأنه متوافق.

- **مقياس الاكتئـــاب:** يتكون المقياس من ٦٠ فقرة تقيس أعراض الاكتئاب، وهو اتجاه عام يتمثل في تدني مستوي الروح المعنوية وانعدام الأمل في المستقبل وعدم رضا الفرد لموقفه. ويمكن من خـــلال هـــذا المقيـــاس الوقوف علي نسبة الاكتئاب والقلق وتقلب المزاج وفرط الحساسية.
- **مقياس الانحراف السيكوباتي (٤) ب د:** يقـــيس الاســـتجابة الانفعاليـــة العميقة لدي المفحوص، وعدم القدرة على الاستفادة من الخبرة، وحالـــة اللامبالاة بالمعايير الاجتماعية. وتتمثل أوجه الانحراف عـــن المعـــايير الاجتماعية في الكذب والسرقة وتعاطي المخدرات والكحوليات والشذوذ
- **مقياس البارانويا (٦) ب أ:** يتكون المقيـــاس مـــن ٤٠ فقـــرة تتنـــاول الحساسية البينشخصية، والتمسك الذاتي الشديد بالأخلاقيات والتشـــكك. وبعض الفقرات واضحة في مضمونها الـــذهاني، تتضـــمن الاعتـــراف بالهواجس وبالعمليات الفكرية البارانويدية.

كما تتضمن المقاييس الإكلينيكية:

- **مقياس السيكاثينيا (٧) ب ت:** ويتكون من ٤٨ فقـــرة تتنـــاول ســـمة العصابية المعروفة باسم السيكاثينيا، والتي تتمثل في عجز الفـــرد عـــن مقاومة أفعال أو أفكار معينة رغم أنها ذات طابع لا توافقي. كما يوضح المقياس الاستجابة الوسواسية – القهرية.
- **مقياس الفصام (٨) س ك:** يتكون من ٧٨ فقرة تغطي مدي عريض من المعاني والمضمون يشمل: التفكير والأدراكات الغريبـــة، والاغتـــراب الاجتماعي والعلاقات العائلية السيئة، وصعوبات في التركيز وفي ضبط الدفعات، ونقص في الاهتمامات العميقة وتشكيك في قيمة الذات.
- **مقياس الهوس الخفيف (٩) م أ:** يتكون من ٤٦ فقرة تتناول الـــدرجات الخفيفة من الاستثارة الهوسية والتي تتميز بحالة مزاجية منتعشة ولكـــن غير مستقرة. واستثارة نفس حركية وطيران الأفكار، وتتضمن النشـــاط الزائد سلوكيا ومعرفيا والشعور بالعظمة، والتمركز حول الذات.

- **مقياس الانطواء الاجتماعي (.) س ي:** يتكون من ٧٠ ف تتناول تقييم بُعد الانطواء الاجتماعي/ الانبساط، وتعكس الدرجات المرتفعة الانطواء الاجتماعي، وهو يعني عدم الشعور بالارتياح في المواقف الاجتماعية، ويعكس مضمون الفقرات عدم الشعور الشخصي بالارتياح في المواقف الاجتماعية والعزلة والتوافق السوي العام والانتقاص من الذات.

سادسا ـ وبالإضافة لمقاييس الصدق والمقاييس الإكلينيكية، توجد مقاييس أكثر تخصص وتعمق في دراسة الشخصية منها:

أ- **مقاييس الفقرات الحرجة:** وهي الفقرات التي تستدعي انتباها خاصا من جانب الإكلينيكي- الفاحص- إذا استجاب لها الفرد - المفحوص - في الوجهة الباثولوجية، لأنها تتضمن اعتراف من هذا الأخير بوجود سلوك أو سيكوباثولوجية، يتطلبان اهتماما فوريا. وقد تعددت قوائم هذه الفقرات، ومنها قائمة كالدويل حيث تتوزع فقرات قائمته من حيث المجال الذي تتناوله على النحو التالي: هلوسات (٩ فقرات)، صعوبات جنسية (٧ ف)، مشكلات مع السلطة (٥ ف)، الكحول والعقاقير (٤ ف)، اضطراب عائلي (٧ ف)، انشغالات بدنية (١٠ فقرات).

ب- **مقاييس المضمون:** وهي تمثل نفس الاهتمام بالمضمون الذي يتمثل في الفقرات الحرجة. ومن هذه المقاييس مقاييس ويجنز . WIGGINS CONTENT SCALES وقد راعي عدم وجود اشتراك بين مقاييس المضمون في الفقرات حيث يصبح كل مقياس مكونا من مجموعة متجانسة من الفقرات في مضمونها (الملحق٣-د). وتقيس مقاييس المضمون انخفاض مستوي الروح المعنوية[1]، الأصولية الدينية[2]، التوافق الاجتماعي اللاسوي،

١- الفرد الذي يحصل علي درجة عالية علي هذا المقياس تنقصه الثقة بالذات ويشرع بأنه قد فشل في الحياة وينزع إلي اليأس. وهو شديد الحساسية لمشاعر وردود فعل الآخرين. ويشعر بأنه لا فائدة منه، وإنه غير مفهوم من الآخرين.

٢- الفرد الذي يحصل علي درجة عالية في هذا المقياس يري نفسه بأنه متدين، ويقبل الاعتقادات الدينية الأصولية علي أنها حقيقة وينزع إلي رؤية عقيدته بأنها العقيدة الحقيقية.

الاكتئاب، اهتمامات أنثوية، صراع السلطة[١]، الذهانية، الأعراض العضوية، مشكلات عائلية، العدائية الظاهرة[٢]، المخاوف المرضية، الهوس الخفيف[٣]، ضعف الصحة[٤].

ت- المقاييس الخاصة :

*** من هذه المقاييس مقياس القلق (أ) ANTIETY:**

والمجالات الرئيسية التي تشملها فقرات هذا المقياس هي: مشكلات التفكير وعملياته، التوجه الانفعالي السلبي، نقص الطاقة، التشاؤم، الحساسية الشخصية، وعمليات فكر منحرفة[٥]. وتشترك فقرات هذا المقياس مع المقابيس الإكلينيكية مثل المقياس (٧) السيكاثينيا ١٣ فقرة، والمقياس (.) الانطواء الاجتماعي ١٠ فقرات، المقياس (٨) الفصام ٨ فقرات، والمقياس (٢) الاكتئاب ٦ فقرات، بينما تشترك في خمس فقرات مع المقياس (ك) التصحيح ولكن تصحيح الفقرات في الوجهة العكسية.

١- يري من يحصل علي درجة عالية، الحياة بأنها غاية ويعتقد أن الآخرين غير أمناء وقساة ومنافقون، ويحركهم الكسب الشخصي، وهو لا يثق بالآخرين ويكن احتراما قليلا للخبراء، وينزع إلي التنافس، ويعتقد كل فرد يتعين أن يفوز بما يستطيع الحصول عليه.

٢- يقر صاحب الدرجة المرتفعة بأن لديه دفعات سادية، ونزعة إلي أن يكون خشنا وفظا وتنافسيا ومجادلا، وغير متعاون وذو نزعة إلي الانتقام في علاقاته مع الآخرين. وهو غالبا عدواني اجتماعيا.

٣- يصف الفرد في الهوس الخفيف نفسه بأنه يتسم بوتيرة سريعة الوقع وحماس وانشراح، وربما قابليته للاستثارة.

٤- يوضح اختبار ضعف الصحة مدي انشغال الفرد بصحته والشكاوى من الأمراض.

٥- أسفرت دراسات التحليل العاملي العديدة عن عاملين اختلف الباحثون في تسميتهما، وقد بني ولش مقياس القلق (A)، والكبت (R) لقياس هذين العاملين وفسر ولش العامل الأول بأنه من عوامل الشخصية واسماه القلق بينما أطلق عليه آخرون أسماء أخري مثل التوافق اللاسوي العام أو نقص مرونة الانا، بينما وجد ولش أن العامل الثاني يعكس عاملا من عوامل الشخصية اسماه الكبت.

* مقياس الكبت (ر) REPRESSION :

والمجالات الرئيسية التي تشملها فقرات ذلك المقياس هي: إنكار الأعراض الصحية والبدنية، الانفعالية والعنف والنشاط، ردود الفعل سارة للآخرين في موقف اجتماعي، والسيطرة الاجتماعية، ومشاعر الكفاءة الشخصية، الاهتمام بالمظهر الشخصي، والاهتمام بالأمور الشخصية والمهنية، ويشترك المقياس مع المقياس (٢) الاكتئاب في ١٠ فقرات، ومع المقياس (٠) الانطواء الاجتماعي في ٩ فقرات.

* مقياس السيطرة (د و)(*):

في اختبار الشخصية المتعدد الأوجه يتكون من ٢٨ فقرة فقط (الملحق ٣ - جـ). ويوضح القدرة على تولي مسئولية الفرد لنفسه، والثقة في الذات وفي القدرة الشخصية، وكيفية معالجة الفرد لمشكلاته، ومدي الكفاءة في القدرة على التغلب علي المشكلات التي يواجهها الفرد.

* مقياس الاعتمادية (د ي):

يوصف من يحصل علي درجات مرتفعة علي المقياس، بأنه اعتمادي وخضوعي وسلبي ولا سوي التوافق. وقد تعبر الاعتمادية إما عن طابع خلقي (شخصاني) أو عن حاجة للمساعدة في التعامل مع موقف أزمة، وقد يوجد التناقض حول الاعتمادية إذا ارتفعت معها أيضا الدرجة على مقياس السيطرة أو حين لا يظهر الفرد سلوكا اعتماديا على الاختبارات الأخرى، أو في تفاعلاته مع الآخرين، أما صاحب الدرجة المنخفضة فإنه يوصف بأنه مستقل ومعتمد على ذاته.

(*) يوضح مقياس السيطرة بعض من سمات الشخص المسيطر الذي ينزع إلي أن يكون (الأقوى) في المواقف الشخصية وجها لوجه، وهو قادر على التأثير في الآخرين والحصول علي احترامهم بل وعلي التحكم فيهم إذا اقتضت الضرورة ذلك. ويبدو أنه يشعر في مواقف المواجهة بالأمن والاطمئنان وبالثقة بالذات.

*** مقياس قوة الأنا (إي س):**

ويقدر المقياس القوة الكامنة للأنا لدي الشخص، والدرجة المرتفعة على هذا المقياس تعني تمتع الفرد بقوة جيدة للأنا.

***مقياس الضبط الزائد ــ العدائية (أو . هـ):**

يوصف الفرد الذي يحصل علي درجة عالية على المقياس بأنه يظهر ضبطا زائدا لدفعاته العدائية، وأنه مغترب اجتماعيا ويتردد في الاعتراف بأي أعراض سيكولوجية رغم أنه قد يشخص أحيانا بأنه ذهاني، وينظر إليه بأنه متطلب ولا يظهر القلق.

*** مقياس المكانة الاجتماعية ــ الاقتصادية (س ت):**

يسلم علماء النفس بعامة أن المكانة الاجتماعية – الاقتصادية للفرد هي واحدة من أهم المتغيرات التي تحدد سلوكه في مختلف الجوانب، ومنها اتجاهاته نحو التغيرات الاقتصادية والسياسية ونحو النظم الحكومية. وقد بلغ عدد فقرات المقياس ٣٤ فقرة يمكن تصنيفها إلي خمس فئات هي:

- اتجاهات أدبية جمالية.
- الاتزان الاجتماعي، والشعور بالأمن، والثقة في الذات والآخرين.
- إنكار المخاوف والقلق، والتحرر في الاتجاهات الفكرية والخلقية، والدينية والجنسية.
- أراء إيجابية دوجماتية، تتضمن النظر إلي الذات على أنها دائما على حق.

ويمكن للمتخصصين إعداد اختبار للشخصية، يشمل الجوانب الهامة التي يتطلبها العمل الأمني في شخصية رجل الأمن، وليس بالضرورة أن يجمع اختبار الشخصية جميع الأوجه التي تناولها العرض السابق.

الفرع الثاني

اختبار عوامل الشخصية الستة عشر لكاتل

انتهي ريموند بارنارد كاتـــل (R.B . CATTELL) عـــن طريـــق إجراءات معينة وبمساعدة منهج التحليل العاملي ، إلي عزل وتحديـــد ســـتة عشر عاملا أساسيا في الشخصية[1]، وهذه العوامل هي:

١- الانطلاق: (الايجابية / السلبية).	A : CYCLOTHMIA
٢- الذكاء.	B : INTELLIGENCE
٣- قوة الأنا: (الاتزان الانفعـــالي).	C : EGO STRENGTH
٤- السيطرة: (قدرة الشخصية).	E : DOMINANCE
٥- الانبساط: (الروح المعنويـــة العاليـــة).	F : SURGENCY
٦- قوة الأنا الأعلي.	G : SUPEREGO STRENGTH
٧- المغامرة.	H : VENTURESOMENESS
٨- الطراوة.	I : PROTECTED EMOTIONAL SENSITIVITY
٩- التوجس: (الوسوســـة).	L : SUSPICIOUSNESS
١٠- الاســـتقلال.	M : NON – CONFORMITY
١١- الدهاء.	N : SHREWDNESS
١٢- الاستهداف للذنب: (عقدة الذنب).	O : GUILT PRONESS
١٣- التحرر.	Q1 : LIBERATION
١٤- الاكتفـــاء الـــذاتي.	Q2 : SELF – SUFFICIENCY
١٥-قوة اعتبارات الذات	Q3 : SELF SENTIMENT CONTROL
١٦- ضغط الدوافع.	Q4 : ERGIC TENSION

١- جمع كاتل بين سيطرة نادرة علي طرق التخليل العاملي كمنهج لتحليل المتغيرات المتعددة، وبين دراساته المستفيضة لقطاعات عريضة في الشخصية، وقد أجري عددا كبيرا من الدراسات العاملية. وقد وجه كاتل اهتمامه إلي تحديد السمات الأساسية للشخصية. للمزيد يراجع:.....=

وهذه العوامل ثنائية القطب وتفصيل مضمونها كما يلي[1]:

١ -**الانطلاق (A) أو (الشيزوثيميا مقابل السيكلوثيميا):** ويتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " السيكلوثيميا " بأنه اجتماعي صريح وسهل المعاشرة وعاداته تكيفية، بينما يتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " الشيزوثيميا " بأنه منعزل محافظ متصلب غير مكترث وحذر.

٢ -**الذكاء (B):** وهذا العامل ليس هو (ببساطة) القدرة العقلية، ولكنه يمثل التركيبة التي تربط بين الصفات العقلية وسمات الشخصية، وترتبط الدرجة المرتفعة على هذا العامل بصفات مثل مثابر، مفكر، مثقف، له ميول قوية.

٣- **قوة الأنا (C):** ويمثل هذا العامل الاتزان الانفعالي مقابل العصابية أو عدم النضج الانفعالي، وتوجد الدرجة المرتفعة لدي الشخص الناضج الثابت الواقعي دمث الخلق، المتحرر من الأعراض العصابية، وهو كذلك واقعي بالنسبة لأمور الحياة، ليس لديه أعراض توهم المرض ولا هموم، هادئ صبور مثابر يعتمد عليه.

٤- **السيطرة (E):** ويمثل السيطرة وحب السيادة والعدوانية والخشونة وحب التنافس والزعامة، الثقة في النفس مؤكد لها، لا يهمه معارضة الناس وعدم الاتفاق معهم، مقابل الخضوع والتواضع والطاعة والذوق مع الناس.

٥- **الانبساط (F):** ويقابل هذا العامل بين المبتهج المرح الاجتماعي الحيوي سريع الحركة ذو الدعابة المتحدث اللبق كقطب، وبين المكتئب العابس الجاد المتشائم المنعزل القلق الميال إلي الاستبطان متقلب المزاج كقطب مقابل. وهو غير العامل الأول هنا.

= -Cattall, R.B: personality and motivation structure and measurement . new York. world Book company, 1957, p.p 895 – 901.

١- من الممكن أن تدعي نظرية (كاتل) علي أنها نظرية في سمات الشخصية كما تستخرج بالتحليل العاملي، وقد وجه (كاتل) اهتمامه إلي تحديد السمات الأساسية للشخصية، وتوصل إلي تحديد ستة عشر عاملا للشخصية، يقيسها الاستخبار المعروف بأ سم:

- Sixteen personality factor questionnaire.

٦- **قوة الأنا الأعلى (G)**: وهو يشبه الأنا الأعلى في التحليل النفسي، ويميز الشخص المثابر المتحمل للمسئولية والثابت انفعاليا، وطرفه المقابل هو ضعف المعايير الخلقية الداخلية وعدم المثابرة والتقلب.

٧- **المغامرة (H)**: ويمثل الجرأة والمغامرة والإقدام وحب الاجتماع بالناس، مع ميل قوي إلي الجنس الآخر، ودود صريح واثق من نفسه، مقابل الجبن والخجل والانسحاب والإحجام والعدوانية.

٨- **الطراوة (I)**: ويقابل هذا العامل بين قطبين هما: الحساسية والعقلية الجمالية والخيالية والإتكالية الأنثوية والنزعات الهستيرية، مقابل الصلابة والواقعية والاكتفاء الذاتي.

٩- **التوجس (L)**: الميل إلي الشك والارتياب في الآخرين والغيرة منهم، مقابل الواثق فيهم والمتقبل لهم.

١٠- **الاستقلال (M)**: ويميز هذا العامل الشخص ذو التفكير الواقعي العملي المستقل (غير الاتفاقي أو الاصطلاحي)، مقابل الشخص ذي المزاج الاجتراري والبوهيمي المنطوي والذاهل ضيق الاهتمامات.

١١- **الدهاء (N)**: ويقابل هذا العامل بين الدهاء والتبصر والفطنة وعدم الجمود، وبين السذاجة والخرق ونقص الاستبصار بالذات.

١٢- **الاستهداف للذنب (O)**: وهو عامل ثنائي القطب يتمثل في الميل إلي الشعور بالإثم والمخاوف والقلق والشك، مقابل الثقة بالنفس والاكتفاء الذاتي.

١٣- **التحرر (Q1)**: وهو عامل يقابل بين التحرر والمحافظة.

١٤- **الاكتفاء الذاتي (Q2)**: الاعتماد علي النفس وتقرير الشخص لأمور نفسه، مقابل مسايرة الجماعة وتقبل القيم السائدة في المجتمع.

١- دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق – الأبعاد الأساسية للشخصية – الإسكندرية – دار المعارف – ط ٢ – سنة ١٩٩٣– ص ١٤٣ وما بعدها.

١٥- **قوة اعتبار الذات (Q3):** قوة ضبط النفس وتقبل المعايير الخلقية للجماعة، بالإضافة إلي الطموح والمثابرة واحترام الغير، مقابل ضعف اعتبار الذات.

١٦- **ضغط الدوافع (Q4):** التوتر والقلق وسرعة الاستثارة، مقابل أنخفض ضغط الدوافع وشدتها. والملاحظ أن التوتر يغطي على الإبداع.

وفي عوامل (كاتل) الستة عشر تداخل كبير وازدواج يمكن اختزاله، وبمجرد النظرة السطحية إلي هذه العوامل تؤدي إلي القول بأنها مكررة إلي حد كبير، وبمصطلحات التحليل العاملي فهي عوامل مائلة مرتبطة وليست متعامدة مستقلة، ولكن هذا التداخل بين العوامل يجب أن نتوقعه لا أن نتجنبه فكثرة العوامل أفضل من أن تكون ضيقة مفصلة. وعلى ذلك يمكن التوصل إلي اختبار للشخصية يشتمل على عوامل كاتل – هذه العوامل – للتوصل إلي شخصية ذات أبعاد معينة هي اللبنة الأولي لشخصية الضابط المأمولة.

وبعد أن قمنا باستعراض نموذجين من نماذج اختبار الشخصية، نوضح أن الحاجة ماسة والفوائد جمة في التوصل إلي الأبعاد الأساسية المتعامدة والمستقلة للشخصية، بالنسبة للفرد المتقدم للاختبار بكلية الشرطة، فكلما توصل الباحثون إلي شخصية متكاملة الأبعاد متناسقة السمات والصفات، كان الاختيار الأفضل والأمثل لرجل أمن ذو شخصية سوية مأمولة.

وقد قمنا بعرض نماذج الاختبار السابقة كبداية يمكن أن ينطلق من عندها الفكر القيادي، وتكون الاستعانة بالمحللين النفسيين في وضع نموذج متكامل لاختبار الشخصية، يكون إضافة جديدة لاختبارات القبول بكلية الشرطة، يكمل الجوانب والاختبارات السابقة. فبالإضافة لجانب المعلومات السياسية والجنائية والبيانات الاجتماعية بالنسبة للمتقدم للاختبار بكلية الشرطة وعائلته، ثم اختبار القدرات، وما يتبع ذلك ـ في حالة اجتياز المتقدم لاختبار القدرات ـ من الاختبار الطبي والرياضي، يكون الاختبار النفسي، ثم يكون ختام تلك الاختبارات للمتقدم هو كشف الهيئة.

المبحث الثاني
سمات شخصية ضابط الشرطة
[مواصفات الأداء الأمني]

تتمتع شخصية ضابط الشرطة أثناء أدائه لمهام وظيفته ببعض السمات منها ما هو خارجي تصقله الحياة العملية والخبرة الوظيفية، ومنها ما هو داخلي تبرزه المواقف الأمنية الصعبة التي يتعرض لها ضابط الشرطة، وبناء على التصرف في هذه المواقف، يمكن الوقوف على مقدار تمتع الشخصية بهذه السمات.

وليس من الضروري أن تتواجد مجموعة السمات سواء الخارجية أو الداخلية كاملة في شخصية ضابط الشرطة، بل إن تواجد نسبة كبيرة منها في الشخصية يدفع بها إلى مصاف الاعتدال والتوازن المطلوب في العمل الأمني، ومع ارتفاع نسبة تمتع الشخصية بهذه الخصائص والسمات، نصل إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

وسوف نعرض لهذه الخصائص في مطلبين:

- **المطلب الأول:** السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة.
- **المطلب الثاني:** السمات الداخلية لشخصية ضابط الشرطة.
- **ثم يعقب ذلك مطلب ثالث:** الاختبارات النفسية لضابط الشرطة.

حيث أن ضباط الشرطة لا يخضعون طوال فترة خدمتهم لأي اختبارات نفسية، إلا في أجهزة معينة يتم فيها بصفة دائمة إخضاع شخصية ضابط الشرطة لاختبارات نفسية متتابعة ومنتظمة، وذلك وفق شروط خاصة ومناهج علمية عالية المستوي.

المطلب الأول

السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة

السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة تعني تلك الخصائص والمكنات الظاهرية، التي تكتسبها شخصية الضابط نتيجة خبراته في العمل الأمني، وما يتلقاه من دورات تدريبية وفرق تأهيلية، وتتباين هذه المكنات من ضابط إلى آخر، ومرجع ذلك يتوقف على شخصية الضابط واستعداده للتميز والتفرد، وتتنوع هذه السمات بين العلم والقيادة والمهارة الذاتية.

الفرع الأول

العلم

العلم من المقومات الخارجية التي تتطلبها شخصية ضابط الشرطة، ويتم اكتسابها عن طريق منهج علمي وعملي مقنن، يتلقاه الضابط حتى تخرجه وممارسته للعمل الأمني، والمبتغي من كل ذلك الوصول لمستوي أداء، يستطيع من خلاله ضابط الشرطة أن يواجه المتغيرات المؤثرة على المجتمع بنجاح، فيتعامل معها ويتغلب عليها بمنهجيه علمية، تضمن التفوق وتؤكد التميز. إن عالم الجريمة المتغير المتلون يعمل من خلال مناهج علمية وتدعمه تقنية حديثة، فالمطلوب لمواجهة ومحاصرة الفئة الخارجة عن القانون، أن تتفوق المناهج العلمية الأمنية على مناهج الجريمة.

أولا ــ في معني العلم:

❖ العلم لغةً يعني اليقين يقال (علَم) (يعلم) إذا تيقن(*). وجاء العلم بمعنى المعرفة أيضا، كما جاء بمعناه ضمن كل واحد معنى الآخر لاشتراكها في كون كل واحد مسبوقا بالجهل، لأن العلم وإن حصل عن كسب فذلك الكسب مسبوقا بالجهل.

(*) يمكن تعريف العلم بأنه نشاط (لغوي اجتماعي) يهدف به الإنسان إلي زيادة قدرته على السيطرة على الطبيعة. وفي ذلك يقول احد العلماء (كروثر): (العلم نظام يسيطر به الإنسان على الطبيعة)، ويقول ايضا جوليان هكسلي: (العلم عبارة عن ذلك النشاط الذي نحصل به على قدر=

❖ وفي القرآن الكريم (**لا تعلمّونهم الله يعلمهم**)، أي لا تعرفونهم الله تعالي يعرفهم، والله تعالي يعلم ما كان وما يكون وما لا يكون لو كان كيف يكون، و(علمّه) سبحانه وتعالي صفه من صفاته الحسنى قائمة بذاته فيستحيل عليه تعالى الجهل[1].

ويعتبر العلم بوجه عام مدخلا إلي مشكلة المعرفة الإنسانية، يقوم على محاولة تطوير مبادئ عامة عن مستوي الظواهر غير المحدودة، مستقاة من الملاحظات الامبيريقية. لكن التعميمات المترابطة التي تكّون هيكل المعرفة في أي علم، لا تعكس خبرات فرديه متناثرة ومنفصلة بل تعبر عن اتفاق المجتمع العلمي برمته. ويقوم العلم على دعوى جوهرية محصلتها أنه من الممكن استقاء المعرفة بالعالم من خلال الحواس، وأن صدق هذه المعرفة يتأكد بواسطة الملاحظات المتشابهة التي يقوم بها كثير من الأشخاص. وينطوي العلم على الربط المنطقي بين الملاحظات. ولهذا لا يمكن أن يقتصر على مجرد تجميعها أو حتى تصنيفها، ومن هنا تتعرض المبادئ والنظريات العلمية باستمرار للنقد[2].

ثانيا ـ أهداف العلم:

هناك مجموعة من الأهداف والمقاصد يبتغيها العلم، بهدف الوصول إليها وتحقيقها ليبلغ أماله ويجني ثماره. من هذه الأهداف:

- **الفهم: أهم ما يميز العلم كنشاط إنساني أنه يهدف إلي كشف العلاقات التي تقوم بين الظواهر المختلفة، والواقع أن كشف العلاقات والفهم لها**

=كبير من المعرفة بحقائق الطبيعة وعلي السيطرة عليها). ويشير مصطلح العلم (SCIENCE) إلي الدراسة الموضوعية المنظمة للظواهر الواقعية وما يترتب على ذلك من بناء للمعرفة، ويعتقد المتخصصون في العلوم الاجتماعية أن دراساتهم تنطبق عليها شروط العلم من هذه الزاوية، وأن العلم كنشاط إنساني هو في ذاته موضوع لبحث العلوم. (دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل– المنهج العلمي وتفسير السلوك– مكتبة النهضة المصرية–ط٢– سنة١٩٧٠– ص٢١).

١- المصباح المنير – كتاب العين– ص٤٢٧.

٢- دكتور/ محمد على محمد وآخرون – مرجع سابق – ص٤٠١.

شيء واحد، ففهم الظاهرة- أي ظاهرة- معناه أن نجد علاقة تربط بينها وبين ظواهر أخري(١)، أما إذا لم نجد أي علاقة لها بأي ظاهرة كانت، فأنها تظل غامضة غير مفهومة - أو غير مفهومة فقط - فالمعرفة أو الفهم لا يتم إلا عن طريق اكتشاف العلاقات المختلفة بين المتغيرات موضوع الفهم أو المعرفة(*). فنحن نفهم معني الأحداث في ضوء مقدماتها، أو الأحداث الأخرى التي تسبقها والظروف التي تحيط بها.

- **التنبوء:** الهدف الثاني من أهداف العلم هو التنبوء، وهو مبني على الفهم ويقوم على أساسه، فالفهم هو نقطة البدء التي يمكن أن يدخل منها الضابط إلي المجهول مرة أخري. ذلك أنه بعد فهم ظاهرة معينة فهما مبدئيا، أي بعد تصور وجود علاقة وظيفية بين الظاهرة وبين أحداث معينة، لا يكتفي الضابط بالوقوف عند هذا الحد، بل يريد أن يستفيد من النتائج المتوصل إليها، فيحاول أن يستنتج من العلاقة الوظيفية التي اكتشفها نتائج أخري يمكن أن تتسق معها(**). فالتنبوء إذن مؤداه تصور انطباق القانون في مواقف أخري غير تلك التي تنشا عنها أساسا، ولا شك أن التنبوء يساعد بدوره من ناحية أخري على زيادة الفهم، ذلك أن التنبوء يكون جزء من خطة التحقيق التي يختبر بها الضابط صحة المعلومات، التي تحصلت عن ذات الموضوع. **والتنبؤ** حسب نظرة أصحاب العلم الحديث إنما يعني انطباق القاعدة أو القانون على مواقف

١- دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - المرجع السابق - ص٢٧.

(*) الظاهرة (PHENOMENON): هي حادثة لها صفة الدوام والتكرار. وذهب رأي إلى أنها أي موضوع أو واقعة يمكن ملاحظاتها أو التعرف عليها عن طريق الحواس، ويمكن أن تكون هذه الظاهرة إجرامية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية، بصفة عامة تعبير عن أي مظهر من مظاهر حياة المجتمع. (دكتور/ محمد على محمد وآخرون- المرجع السابق - ص٣٢٨).

(**) مثل انتشار جريمة مثل السرقة في حي معين بمحافظة ما، فأنها ترتبط بمجموعة أحداث تفسر ظاهرة السرقة، مثل ارتفاع معدلات البطالة أوان هذا الحي لا يوجد به خدمات أمنيه كافية، أوان هناك مفرج عنهم حديثا من السجن دخلوا إلي الحي، فكل ذلك يوجد معه علاقة بالسرقة.

جديدة غير التي تنشا عنها أساسا، إلا أنه في كثير الأحوال يصعب التنبؤ، برغم فهم الظاهرة فهما واضحا. وذهب رأي إلي أن التنبؤ عملا غير ذي صبغه عليه، حتى تجاوز نطاق تحليل الاتجاه الذي هو موضع الملاحظة[١].

- **التحكم**: هو الهدف الثالث من أهداف العلم ولعله الهدف النهائي، ذلك أنه إذا كان العلم نشاطاً يهدف بـه الإنسان إلي السيطرة على الطبيعة (موضوع معين أو ظاهرة محددة)، لتحقيق أحسن تكيف مع ما يواجهه، من حيث الفهم والتعامل والتنبوء، فالتحكم معناه تناول الظروف التي تحدد حدوث الظاهرة بشكل يحقق الوصول إلي هدف معين، وتزداد القدرة على التحكم بالطبع كلما ازدادت القدرة علي التنبوء بها[٢].

الفرع الثاني
القيادة

القيادة احد المقومات الأساسية التي تعتمد عليها وظيفة ضابط الشرطة، لأن هناك مواقف معينة يتحتم على ضابط الشرطة أن يظهر فيها مهارة القيادة التي بداخله، وذلك لتجاوز هذه المواقف بنجاح وسلام ويمن معه من قوات مرافقة، وبدون أي تداعيات أمنية أو قانونية أو تطور في الأحداث يمكن أن يحاسب أو يسال على وقوعها، وأيضا دون تجاوزات في التعامل، سواء مع عناصر الموقف أو المواطنين المتواجدين بمكان الحدث.

أولا ـ ماهية القيادة:

القيادة ظاهرة عامة فقلما أن توجد جماعة دون أن يكون هناك نوع أو آخر من القيادة فيها، وعملية القيادة تعتمد بشكل عام على أساس نفسي وهو الخضوع أو السيطرة. وتتأثر القيادة بنوع الحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها وكذلك بفلسفة الجماعة ومعاييرها، وتعتبر القيادة من أهم ظواهر

١ - دكتور/ حسن الشرقاوي - مرجع سابق - ص ٤٠٤.

٢ - دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - مرجع سابق - ص ٣٤.

التفاعل الاجتماعي وذلك لأن القادة يقومون بدور رئيسي فيه. وقد ظهرت كثير من التعاريف لمصطلح القيادة تشير في اغلبها إلي أن: " القيادة عملية تأثير في جماعة من الأفراد تؤدي إلي تجميع طاقاتهم وتوجيه نشاطهم نحو هدف معين أو عدة أهداف" (*).

- **ويرى الباحث:** أنه يمكن تعريف للقيادة بأنها: (ملكة أو قدرة ذاتية يتمتع بها الفرد تمكنه من تنظيم عمل مجموعة، والتقدم بهم لتحقيق هدف معين بأسلوب علمي صحيح).

وليس كل إنسان يمكن أن يكون قائداً، ولأنه دور صعب للغاية لذلك يتطلب فيمن يمارسه صفات وقدرات معينه، لكي ينجح فيما يأخذه من قرارات وفي تعاملاته مع الجموع والأفراد التي يقودها.

ثانيا ــ العلاقة بين القيادة والسلطة والقوة:

يرتبط معني القيادة بمعاني أخري مختلفه، أبرزها (AUTHORITY) السلطة ومعنى القوة (POWER)، أي القدرة على استعمال السلطة (درجة النفوذ). ويقصد بالسلطة ذلك الحق الذي يخول لصاحبه توجيه الأوامر وإعطاء التعليمات وتوزيع المسئوليات وهكذا. أما القوة فتعني قدرة الفرد ونفوذه على استعمال السلطة من حيث حمل الأعضاء على تنفيذ ما يناط إليهم من أعمال[1].

- والسلطة كما يعرفها (FAYOL):"الحق في إصدار الأوامر، والقوة في الحصول على الطاعة، أو في إجبار الآخرين على تنفيذ هذه الأوامر ".
- أما (SIMON) فيعرف السلطة بأنها: " قوة صنع القرارات التي تواجه أعمال الآخرين". فهي علاقة بين شخصين احدهما أعلى من الآخر،

(*) **كما عرفت القيادة بأنها** " عملية تأثير متبادل يمارس في موقف معين ويوجه نحو تحقيق هدف أو أهداف من خلال عملية الاتصال ". **وبأنها** " الإحساس بمطالب الجماعة والتعبير عنها وإيجاد الوسائل لتحقيقها وتجميع قوة الأفراد وراء الجهود المحققة لها ". وهذا المعنى يعطي للقيادة قوه كبيرة وأهميه واضحة. يراجع: (دكتورة/ انتصار يونس– مرجع سابق– ص ٢٣٢).

١ - دكتورة/ انتصار يونس - المرجع نفسه – ص ٢٣٤.

فالأعلى يصنع القرار مع توقع طاعة الثاني له، والثاني يتوقع صدور القرار من الأول وهكذا فأن العلاقة بينهما تمثل نموذجا سلوكيا داخل التنظيم الإداري. وهذه الآراء دمجت السلطة مع القوة.

- إلا أن رأي آخر هو رأي العالم الألماني (WIBER) ذهب إلي أن سلطة الفرد تتوقف على درجة طاعة الآخرين له، ومن الطبيعي أن تختلف من شخص لآخر، بل في الشخص ذاته من وقت لآخر[1].

ومع ظهور هذا الاتجاه نتبين أن السلطة ليست قوة، يستخدمها طرف واحد لإجبار الآخرين على الطاعة، بل هي تفاهم متبادل بين من له الحق في استخدام السلطة، ومن هو موضوع استخدامها[2].

وقد ذهب رأي مع تعدد التعريفات للسلطة إلي أنه: " من العسير تحديد مفهوم السلطة تحديدا دقيقا، بسبب الاعتبارات النفسية والاجتماعية التي تتصل بهذا المفهوم، والتي أظهرتها الكتابات المعاصرة في مجال الإدارة والتنظيم، وبعد أن كانت النظرة التقليدية للسلطة بمفهومها القانوني وتفسيرها إنما تقوم على أساس الحقوق والواجبات "[3].

هذا ويفرق البعض بين لفظ السلطة ولفظ القوة، ومبنى هذه التفرقة أنه بالامكان إضافة السلطة على الغير، ولكن القوة أو القدرة لا يملك الإنسان أن يهبها أو يسلب الغير منها، فالرئيس لا يستطيع أن يشرك مرؤوسه في قدرته وقوته التي يتمتع بها، ولكنه يستطيع أن يهيئ لهم الفرصة لتنمية قدرتهم وقوتهم، فالقوة أو الحق أمر لا يمكن تفويضه[4].

١- دكتور/ سمير قطب سلطان – حدود السلطة والمسئولية الإشرافية – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٧- ص٢٩.

٢- دكتور/ سمير قطب سلطان – المرجع نفسه – ص٣٠.

٣- دكتور/ عبد الكريم درويش، دكتورة/ ليلي تكلا – الإدارة العامة – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٨٠- ص٣٧٧.

٤- دكتور/ إبراهيم درويش – الإدارة العامة في النظرية والممارسة – الهيئة المصرية للكتاب – ط٤ – سنة ١٩٧٨ – ص ٨٩.

وإذا كان الارتباط بين السلطة والقوة أساسه أن ظاهرة السلطة منبثقة من مفهوم القوة، إلا أنه يجب الفصل بين مفهوم كل من السلطة والقوة، فالقوة هي القدرة على الإنجاز وأداء الأعمال، وهي تعتمد على مكونات الشخصية إلي درجة كبيرة. بينما السلطة هي الحق في ممارسة القوة أو هي الحق في تفويض السلطة[١].

- **العلاقة بين القيادة والسلطة والقوة:**

القيادة تشمل السلطة والقوة، فلا تصلح القيادة بدون سلطة، إذ كيف يقود المسئول ويسيطر ويحدد، وهو لا يتمتع بسلطة - كما أن الحاكم لابد له من شعب يحكمه فبدون الشعب لا يوجد حاكم - فأنه بدون سلطة لا توجد قيادة، وبالمثل القيادة تتطلب القوة حتى يمكن أداء المهام وإنجاز الأعمال، والوصول إلي الهدف المنشود. فالقيادة بدون قوة غير مهابة ولا يخشى جانبها، كما إن القيادة بدون سلطة أشبه بتوجيهات أو ملاحظات، في الغالب الأعم لم يلتفت إليها احد من الجماعة، بل لن يعيرها احد اهتمامه. لذلك فإن القيادة الناجحة الفعالة المنتجة المؤثرة، التي يمارسها ضابط الشرطة في عمله الأمني، هي المدعمة بالسلطة والمصطبغة بالقوة، والمزودة بالحكمة.

ثالثا ـ أسلوب القيادة (نوع القيادة التي يحتاجه جهاز الشرطة):

تختلف القيادة باختلاف الأسلوب الذي يتبعه القائد نحو الجماعة، حيث تتنوع أساليب القيادة[٢]:

* **القيادة المتسلطة:** وهي التي تعتمد على قوة الفرد - القائد - وعلى السيطرة والضغط، ولذلك كثيرا ما تؤدي إلي ظهور قيادات من نفس الطراز، كما تعطل نمو الجماعة بأسرها، لأن الصراع بين القائد والمقود - أفراد الجماعة - نتيجة التحكم والسيطرة، يمتص نشاط وحيوية الجانبين.

١- دكتور/ سمير قطب سلطان- مرجع سابق - ص ٣١.

٢- دكتور/ انتصار يونس - مرجع سابق- ص ٢٤٠.

* **القيادة الفوضوية:** نوع آخر من القيادة يكاد يكون موقف القائد فيه سلبيا، ويسميها البعض من المختصين بالقيادة الفوضوية، ولو أن في هذه التسمية شيئا من التجاوز إذ تنطبق على نتائج هذا النوع من القيادة لا على أسلوبها. ويتمثل أسلوب القيادة الفوضوية في عدم التدخل، وترك الحرية التامة لأعضاء الجماعة – أو الفريق – في اختيار الأهداف، وتخطيط سياسة العمل، مع اقل ما يمكن من المساهمة من جانب القائد، الذي لا يقوم بدور بناء في نشاط الجماعة المسئولة منه.

* **القيادة الديمقراطية:** وهي في العادة قيادة جماعية، إذ يقوم التفاعل فيها على أساس التعاون والتشارك والمشاورة، وهي تتيح للجماعة فرصة مناقشة المشاكل المختلفة، والاشتراك في عمليات التخطيط والتنفيذ، وتتميز بإيمانها بقيمة الفرد واعتباره غاية في حد ذاته، وبأن صالح الجماعة يتحقق بتحقيق صالح الفرد. وهنا يصبح دور القائد محور الجذب الذي يسير بالجماعة في تنظيم متكامل نحو أهدافها، فالقائد يدرك أهداف الجماعة ولا يفرضها عليهم.

❖ **ولا شك في أن شخصية القائد تلعب دورا هاما ومحوريا في تحديد أسلوبه لقيادة الجماعة:**

فالقائد المتسلط الذي يشك دوما في جماعته ويتتبع أخبارهم وينصرف عن البناء والتنظيم، إلي مسائل وأمور أخري لا تتعلق بالعمل، ويمارس القيادة بأسلوب التسلط والاستبداد، فهذا أسلوب غير سليم تحتدم الصراعات والخلافات فيه، وهو غير مستحب في إدارة وقيادة العمل في جهاز الأمن.

والقائد الفوضوي شخصية ضعيفة لا تستطيع أن تسيطر على الجماعة، ويسهل اقتياده من أي مرؤوس لديه تكون شخصيته اقوي منه، وتنجح في تحليل المواقف وإدارة المنظومة من خلال هذا القائد، بحيث يتحمل هو نتائج وتبعات ما ستخلفه الإدارة المتخفية، لأنه بالقطع ستسعى هذه القيادة الخفية إلي الاستفادة من هذه المواقف، ومن المؤكد أنها ستمارس أعمال غير مشروعه. ومثل سابقه فإن هذا الأسلوب غير مستحب في العمل الأمني.

ونصل إلي **الأسلوب الديمقراطي في القيادة**، وهو بالفعل الأسلوب الأمثل والطريق الأفضل ليتمكن الضابط من قيادة جماعته، وهذا الأسلوب يعكس ما لشخصية صاحبه من صفات حسنه، وخصائص وسمات متميزة تؤهله إلي قيادة مرؤوسيه بديمقراطية حقيقية، يتحدد من خلال هذا الأسلوب الأهداف المراد الوصول إليها والنتائج المطلوب تحقيقها، وتناقش الإمكانيات المطلوبة والخطط المستخدمة وذلك في أطار من التشاور والتفاهم والثقة.

على أنه في مواقف أمنية معينة، تتطلب مهارات وصفات معينة، يمكن أن يتسم أسلوب القيادة بخصائص الحسم، الذي يكاد أن يصل إلى مستوى فردية القيادة ووحدة اتخاذ القرار (**الديكتاتورية في قيادة مجموعة مواجهة الموقف**)، فديمقراطية القيادة مطلوبة في أوقات معينة، كما أن ديكتاتورية القيادة مستحب استخدامها في أوقات ومواقف بذاتها.

رابعا ـ نظريات القيادة:

تعددت الآراء والنظريات في موضوع القيادة، ومن أهم نظريات القيادة[١]:

* **نظرية السمات (TRCIT THEORY)**: تعتمد على وجهة نظر أساسية مؤداها أن القادة لديهم خصائص وسمات شخصية، تجعلهم يختلفون عن غيرهم، وتؤهلهم لأن يكونوا قادة. وعن أهم السمات التي في النظرية:

- **الخصائص الجسدية**: بأن يكون القائد أميل إلي طول القامة، وضخامة الجسم وقوة البنيان، ووفرة النشاط والحيوية، والسلامة من الأمراض.
- **القدرة العقلية**: بأن يكون القائد أكثر ذكاء وتفكيرا، وأثري معرفة وأغني ثقافة وأوسع أفقا وأبعد نظر وأحسن تصرفا وأنفذ بصيرة، وأقدر على التنبؤ ومواجهة المفاجآت، وأكثر وعياً بالأحداث من مرءوسيه[*].

١- دكتور/ محمد شفيق – علم النفس الجنائي-مطبعة كلية الشرطة – سنة ١٩٩٨ – ص ١١١.

(*) أن الفارق الكبير في الذكاء بين القائد وأتباعه له سلبياته، وبوجه عام من الأفضل أن يكون ذكاء القائد قريب من ذكاء الجماعة. (دكتور/ حامد عبد السلام زهران- علم النفس الاجتماعي القاهرة- عالم الكتب- طـ ٢- سنة ١٩٧٣- ص٣٤٦).

- **السمات الاجتماعية:** وتشمل الاعتماد علي النفس وتحمل المسئولية والمشاركة الاجتماعية والمكانة الاجتماعية، والقدرة على تحقيق التعاون وتكوين العلاقات وكسب الحب والاحترام.
- **سمات عامة:** حسن المظهر والخلق الرفيع والسمعة الطيبة، والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية والمعايير الاجتماعية، التواضع والأمانة والثقة في النفس مع قوة العزيمة والطموح العالي.

والحقيقة إنه إذا كانت هناك سمات معينة شائعة بين القادة، إلا أن الدلائل لا توحي بأن للقادة سمة موحدة عامة، فالسمات والخصائص التي تميز القائد، تختلف من جماعة إلي أخري حسب وظيفتها[1].

*** نظريات الرجل العظيم (GREAT MAN THEORY):**

ومؤدي هذه النظرية أن هناك رجالا عظماء يبرزون في المجتمع لهم سمات فائقة وقدرات مميزة، ومواهب وخصائص وعبقرية غير عادية، تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها.

*** النظرية الموقفية (SITUATIONAL THEORY):**

تشير هذه النظرية إلي أن مواقف وظروف معينة، هي التي تهيئ أفرادا معينين ليتبؤوا مكانة القيادة، والفرد الذي يكون قائدا في موقف قد لا يكون بالضرورة قائدا في موقف آخر، فقد يصلح الفرد لقيادة الجماعة في وقت الحرب، بينما لا يصلح لقيادتها وقت السلم وقد يكون العكس.

*** النظرية التفاعلية:** ترتكز هذه النظرية على أساس التكامل والتفاعل بين عدد من المتغيرات، هي القائد وشخصيته وإمكانياته، والأتباع وحاجاتهم واتجاهاتهم ومشكلاتهم، والجماعة نفسها من حيث بنائها وعلاقاتها،

١- القائد هو نتاج القوي الاجتماعية السائدة في موقف معين ولدي جماعة بذاتها. يراجع بشأن نظريات القيادة: دكتور/ محمود السيد أبو النيل - علم النفس الاجتماعي- بيروت - دار النهضة العربية - الجزء الثاني - سنة ١٩٨٥ - ص ١٩٢ وما بعدها، دكتور/ مختار حمزة - أسس علم النفس الاجتماعي - جدة - دار البيان العربي - ط ٢- سنة ١٩٨٢ - ص ٣٥٥ وما بعدها.

والظروف البيئية والمواقف المحيطة، والقيادة في هذه النظرية هي عملية تفاعل اجتماعي، فالقائد يجب أن يكون عضوا في الجماعة يشارك مشكلاتها ومعاييرها وآمالها، ويوطد علاقاته مع أعضائها، ويحصل على تعاونهم ويتعرف على مشاكلهم وهو يتفاعل معهم، من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

فمثلاً قد يعطي القائد توجيهات لتحقيق هدف معين، ويواجه المشكلات التي تواجه هذا الهدف والصعوبات المحيطة به، وهو في ذلك يكون ملما بحاجات الأفراد واتجاهاتهم ومشكلاتهم، وبإمكانيات هذه الجماعة والظروف المحيطة، التي تجعل الأتباع يتجمعون حوله ويتفهمون توجيهاته، ويمنحونه تأييدهم ودعمهم وجهودهم لتحقيق الهدف المطلوب[1].

* **النظرية الوظيفية (FUNCTIONAL THEORY):**

تنظر إلي القيادة باعتبارها وظائف تنظيمية، يجب القيام بها من خلال توزيعها على الجماعة، وتشير النظرية إلي أن للقائد وظائف أهمها تحديد أهداف الجماعة والتخطيط لتحقيقها، ورسم السياسة وتوزيع الأدوار، وتوجيه الأفكار وإثراء ثقافتها ونقل الخبرة إليها وزيادة معرفتها، والحفاظ على النظام وتحديد المثل الأعلى لنماذج السلوك الواجب أتباعها، والحفاظ على روح الجماعة ومعنوياتها وتنسيق السياسات نحو تحقيق الأهداف.

خامسا ـ خصائص السلوك القيادي:

السلوك القيادي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، يتميز بالخصائص التالية:

- **التفاعل الاجتماعي:** من خلال المشاركة الاجتماعية الإيجابية في أعمال الجماعة، وتحقيق التعاون والتكييف معها، والسعي للحصول على تقبلها، والشعور بأحاسيس هذه الجماعة ومشكلاتها.
- **تحقيق هدف الجماعة:** بالقدرة على التوجيه والتخطيط الجيد، والمتابعة المستمرة والتقييم الصحيح للنتائج.

١- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ١١٣.

- **اليقظة:** ويقصد الانتباه والحذر والاستعداد الدائم وسرعة استعادة النشاط
- **الشجاعة:** التغلب على الخوف، والقدرة على العمل بجرأة لتحقيق هدف
- **الحماس والإيجابية والمبادأة:** بالمساهمة الحقيقية في أنشطة الجماعة والقدرة على الابتكار، والمثابرة والإسهام في مجال الأفكار والسلوك الصادر من الجماعة، وأن يكون له في ذلك دور واضح مؤثر دون سلبية أو ضعف، مع الاتصاف بالطموح العالي والنشاط والغيرة على العمل، مع القدرة على التصرف في الأوقات العصيبة.
- **قوة الشخصية والسيطرة:** وتعني القدرة علي التأثير في أفراد الجماعة وفرض الإرادة الهادفة عليهم وحفزهم لتحقيق أهدافها، والتحكم فيهم فضلاً عن سيادته عليهم دون محو شخصيتهم مع اتخاذ القرارات المناسبة المعبرة عنهم. وقوة الشخصية اللازمة تعتمد على عوامل عديدة منها قوة الإرادة والتصميم القاطع. والثقة بالنفس وبُعد النظر وحُسن الخلق والمظهر.
- **التنظيم:** بوضع المحددات المختلفة لجوانب نشاط الجماعة وفقا لضوابط وخطة زمنية محددة، مع القدرة على تحقيقها وتحديد علاقات العمل.
- **قوة التحمل:** وهي سمة هامة للقائد من الناحية العقلية والبدنية لاستمرار وإنهاء أية مهمة مطلوبة.
- **التمثيل الخارجي للجماعة:** بأن يكون مثلاً مشرفاً لأفراد جماعة لدي الجماعات الخارجية الأخرى، محققا لأهدافها في كل المجالات، وأن يكون مثلا أعلى ونموذجا يحتذي به في كل تصرفاته.
- **الذكاء:** ويعني أتصاف القائد بقدرة عقلية عالية، تتيح له مواجهة المشكلات وحسن التصرف في وجود حلول بديلة.
- **التخطيط:** ويعني القدرة على توجيه وتنسيق الجهود، لتحقيق الأهداف المستقبلية في خطة واقعية.
- **التواضع:** ويقصد به تحرر النفس من التعاظم والغرور والغطرسة.

- **الحكمة**: القدرة على وزن وتقدير الأمور بميزان حكيم، والوصول إلى قرارات سديدة دون تمييز.
- **العلاقات العامة**: من خلال تحقيق سلامة التماسك الاجتماعي، مع القدرة على تكوين العلاقات السليمة مع كافة أعضاء الجماعة وبكل الأطراف.
- **الروح المرحة**: ويقصد بها تقبل المتاعب بروح مرحة، مع إشاعة جو من البهجة داخل الوحدة مع المرؤوسين. وقد أثبتت التجارب العلمية أن القائد خفيف الظل يكون أكثر تقبلا وحبا وطاعة.
- **العدل (وهو أساس الملك)**: أي أن يكون القائد عادلا منصفا في معاملة جميع مرءوسيه، بروح تسودها المساواة مع عدم المحاباة سواء في الثواب أو العقاب، أو التمييز الذي يهدر الحقوق.
- **التقدير والتقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والأتباع (القيمة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي)**: من خلال إشباع جو من المحبة والألفة والاعتراف بين الطرفين، مع الالتفاف حوله وتشجيعه وتقديره، والاحتكام إليه واعتباره رمزا للجماعة، وصورة للأب المثالي.
- **الولاء**: سواء لوطنه أو لوحدته أو لرؤسائه أو لمرءوسيه، مع تنفيذ التعليمات والقوانين طوعا، وإطاعة الرؤساء في تفان، مع الدفاع عن المرؤوسين أمام الغير في كل مناسبة (عندما المرؤوس على حق).
- **الثقافة**: بث القيم والأفكار والمعايير التي تتمشى مع أهداف الجماعة، وتثري ثقافتها وتنقل خبرتها.
- **الاجتماعية والمشاركة الوجدانية**: حل الصراعات والمشاكل بين الجماعة ولم شمل أعضائها وتخفيف حدة التوتر بين أفرادها.
- مشاركة الغير في مشاعرهم سواء في أفراحهم أو أحزانهم و الإحساس بإحساسهم ومشكلاتهم.
- **التوافق الاجتماعي النفسي**: من خلال خصائص معينة كالثبات والرزانة وردود الفعل المناسبة تجاه المثيرات المختلفة.

- **القيم الدينية:** من خلال الإيمان بالله ــ تعالى ــ وتنفيذ تعاليم الدين القويم، والإخلاص ومراعاة الضمير والخلق، والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية والمعايير الاجتماعية.
- **الديمقراطية:** فلا تصمم على فكر في الأمور العامة غير القاطعة، وأن تتم مشاركة أعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات، بعد مناقشات واعية حرة يغلب عليها طابع المشورة والموضوعية ودون ديكتاتورية.
- **إنكار الذات:** ويقصد به البعد عن الأنانية، أي تجنب القائد تركيز العناية بمصالحه الخاصة، وتفضيلها على الصالح العام.
- **الامتياز الفردي: في مجال القدرات العقلية المرتفعة والصحية الملائمة،** والثقافية العالية السليمة، مع خصائص انبساطية وروح مرحه، واللباقة وهى القدرة على المعاملة بشكل لائق ومناسب.
- **إجادة التعبير والخطابة:** وهي القدرة على نقل المقصود في مواجهة الآخرين، والخطابة بينهم بلا تردد أو وجهل.
- **الحسم والحزم:** من خلال الحفاظ على النظام وأتباع سياسة متوازنة تعتمد على الثواب والعقاب المناسب والعدل المطلق والموضوعية، مع البت في الأمور في الوقت المناسب، وإصدار القرارات والأوامر بقوة واختصار ووضوح.
- **الأخلاق الحميدة:** والصفات النبيلة والخصال المرغوبة مثل (التواضع والتأدب، وسعة الأفق والإطلاع، والرغبة في المعرفة، وموضوعية الحكم وواقعيته).

مع تمييزه بالموضوعية، والمنطقية في التفسير، والقدرة على التنبؤ واتخاذ القرارات وإمكانية الوصول إلي الحقائق المجردة، وإيجاد العلاقات بين المتغيرات والإبداع والابتكار وخصوبة الخيال وسعة الأفق والصدر والمثابرة والجلد والطموح والخبرة الواقعية بمشكلات الجماعة، والجدية في الإنتاج، وتفهم طبيعة وخصائص ومطالب العمل ومعاييره ومعدلات أدائه.

الفرع الثالث

المهارة الذاتية [المواهب والقدرات]

هناك بعض الأمور المنطقية التي تسبق أي عمل أمني يقوم به ضابط الشرطة، سواء كان هذا العمل ميداني أو إجرائي، ويتوقف النجاح في أنجاز هذه الأمور في مجملها على مهارات الضابط، ومواهبه الذاتية واستعداده الشخصي لبحث المفترضات التي ترتب عليها هذه الأمور للوصول إلى نتائج ايجابية ناجحة.

*** وتتمثل عناصر المواهب والمهارات الذاتية التي يستحب أن يتمتع بها ضابط الشرطة في[1]:**

- **القدرة على رصد الظواهر:** التي لها مردودات سلبية على الأمن، وتحليل الأحداث التي وقعت بالفعل على هداها.
- **الثقافة الواسعة:** لأن هذه الثقافة تعطي للضابط القدرة على تفهم الوقائع التي تحدث ــ وبخاصة الوقائع الإجرامية ــ وبناء الفروض المنطقية، لإقامة تفسير مبدئي للعلاقة بين المتغيرات المختلفة، مع الكشف عن الأسباب والعوامل الخاصة بأي واقعة بما يمكنه من بناء واقع افتراضي يعينه، على عملية تحديد مواطن المعلومات التي ينبغي أن يتجه إليه، والاستعداد المسبق للتكيف معه. ويكون ذلك خاصة إذا صادف هذه الثقافة عقلية متفتحة قادرة على تقليب الأمور ووزنها، وامتلك صاحبها القدرة على التخيل مع تصور العلاقات بين الأشياء والظواهر المختلف.
- **التنقيب عن مصادر المعلومات:** أن يكون ضابط الشرطة مدرباً على كيفية التنقيب عن مصادر معلوماته، وهي عماد عمله الأمني وان تكون لديه المهارة عند الاتصال بهذه المصادر، واللياقة الذكية عند الاستغناء عن احدها، في إطار الحدود الآمنة لصيانة هذه المعلومات وحماية

١- لواء دكتور/ سعود محمد موسي- الإعداد لصياغة محضر التحريات - مجلة الأمن العام - العدد ١٧٥ - أكتوبر سنة ٢٠٠١ - ص٤٥.

المصدر، وأن يتمتع ببراعة انتقائية تمكنه من التمييز بين غث المعلومات وسمينها، وعقلية استدلالية تؤهله لترتيب هذه المعلومات وتسجيلها بطريقه تسهل العودة إليها عند الحاجة.

- **أن تكون لديه ملكة الحكم على قدرة المصادر ودقة معلوماتها:** وعلى مدي اتصال المعلومات التي تجلبها هذه المصادر بأحاسيسها وأنتماءتها، للتوصل إلى تحديد درجة الاعتماد على تلك المصادر، والأخذ بما تقدمها من معلومات، مع تقدير مدي صلاحية المصدر للاستمرار.
- **أن تتوافر لديه مهارات الاستفادة من المعلومات التي يتحصل عليها:** وتنظيمها والسير- في تسلسل منطقي مع طبيعة الحدث وكنة ما يريد الاستدلال عليه والبحث عنه- إلي الاتجاه الصحيح نحو الغاية المطلوبة.
- **أن يتمتع بفضيلة الأمانة والنزاهة كجزء ثابت في طبعه وعقيدته:** في تحصيل المعلومة وصياغتها وعرضها، وفضيلة الاعتراف بالخطأ والاستعداد لتغيير أرائه، إذا وجد ما يستدعي ذلك، مهما نتج عن ذلك من مشقة يكابدها أو عناء يعاني منه، بل لو خالف ذلك أرائه أو عارض رغباته ومشاعره، لأن الحقيقة شيء والمشاعر والأحاسيس شيء آخر.
- **أن يتمتع بملكة التحليل والاستنباط للوصول إلي الحقائق بطريق عمليه:** بعيدة عن أسلوب العرض الدعائي أو المكابرة أو الجدل العقيم، مع المهارة في اختيار الألفاظ والمصطلحات العلمية والتركيبات اللغوية لعرض المعلومات التي توصل إليها.

ويضاف إلي ما سبق عرضه، أن يكون لدي ضابط الشرطة الرغبة الصادقة في البحث عن الحقيقة، وأن يتحلى بالصبر والجلد والمثابرة، وأن يؤمن برسالته ويتمسك بتطبيق القانون، وأن يستفيد ويسّلم بالبديهيات والثوابت وما تؤديان إليه من حقائق، ولا يبدد جهده أو معاونيه أو مرؤوسيه في بحثها، أو إثباتها لعدم تبديد وقته وضياع جهده، بالإضافة لضحالة النتائج المترتبة على ذلك.

- **سمة الإدراك الصحيح(*) والفهم السليم(**):**

ضابط الشرطة في عمله الأمني (سواء القانوني أو الميداني) يتحصل على كم هائل من المعلومات، يكون مطلوب منه تصفيتها وحصرها في نطاق مناسب للاستفادة منها، وهذه العمليات المتتابعة لا تخرج عن كونها عمليات عقلية ذهنية، تحتاج هذه العمليات بداية من ضابط الشرطة إلي فهم كامل للوقائع (الأحداث) - التي هي مصدر المعلومات - وإلي القدرة علي الإدراك الصحيح للتطورات (النتائج) المصاحبة لها، وما قد تؤدي إليه من تداعيات - سلبية أو ايجابية - قد تؤثر على أمن المجتمع.

(*) الإدراك: عمليه استقبال حسية للمثيرات الخارجية وتفسيرها إلي معان ومفاهيم. والثابت أن الأفراد يختلفون في العملية الإدراكية حسب حظوظهم من سلامة الحواس (كأجهزة الاستقبال) وحسب مقدرتهم العقلية وحالتهم المزاجية وخبراتهم المزاجية، وخبراتهم ورغباتهم والعوامل البيئية الاجتماعية. (دكتور/ أيمن عشوش، دكتور/ عبد العليم عبود - الاختلافات الادراكية وأثرها في العلاقة بين أطراف التقرير - القاهرة - مطبوعات مركز الخبرات المهنية للإدراك - دراسات اجتماعيه - غير منشور - ص٣٨). ومن ثم فان إخفاق ضابط الشرطة في العملية الادراكية أو خطاه فيها، تكون نتيجته هي تكوين مفاهيم ومعان وتصورات وعلاقات خاطئه. هذا بالطبع لا يساعد علي تحقيق نتائج جادة في العمل الأمني.

مثال ذلك: أن ينتقل الضابط إلي مكان الحادث. فيشاهد القتيل وهو صبيا غارقا في دمائه وبجواره والده يحمل سكينا وهو في حالة هياج شديد. فيفسر ذلك الهياج علي انه حالة ناتجة عن إعمال غضب الانتقام في صدره، حيث يعتقد انه القاتل. ونظرا لكون الأب في حالة هياج يخلص الضابط إلي فرض حاصله انه القاتل، ثم يسخر جهوده في تفسير المعلومات الواردة إليه لصالح الخطأ الناجم عن عملية الإدراك. وقد يفسر ضابط اخر هذه الحالة بأنها صدمه عصبيه انتابت الأب فور مشاهدته وحيده علي هذه الحالة، وقد لا يفسر ضابط ثالث هذه الحالة مطلقا لأنه لم يدركها في الأصل. (دكتور/ سعود محمد موسي - المرجع السابق - هامش ص ٤٧).

(**) **الفهم**: ينظر العلميون إلي الفهم باعتباره المعرفة، التي تتم عن طريق اكتشاف العلاقات المختلفة بين المتغيرات. (دكتور/ حسن الشرقاوي - مرجع سابق - ص٤٠٣).

ورأي اخر يعطي مثالا يحدد فيه المقصود بالفهم فيقول: " إذا ذهبت إلي منزلك ووجدت أثاثه متناثرا هنا وهناك ونظامه مضطربا، فإنك تفسر هذه الظاهرة في ضوء ربطك بينها وبين دخول شخص غريب إلي بيتك (أن ذلك سطو لص) مثلا. فالفهم بهذا المعني رابط وضابط للعلاقات=

وما سبق يعني أن معاملة ضابط الشرطة مع المعلومات وقيامه بفحصها، ودراستها (سواء عن طريق التحريات أو الاستدلالات) ثم تصنيفها للوصول إلي القيم منها والمفيد، هي عملية محكومة بعدة أمور[1]:

- على الضابط أن يفرق بين ما يشاع أو يتردد بين الناس(*)، وبين ما يفصّحون عنه في صورة وقائع محددة، حيث أن قوام العمل الأمني يعتمد بنسبه كبيرة على الوقائع والأحداث والحالات الملموسة، وليس على الأقوال المرسلة وما تحمله من شائعات.
- التميز بين المعلومات التي هي حاصل الرأي – لان هذه المعلومات غالبا ما تتصل بالمشاعر الشخصية ايجابية كانت أم سلبية – أو تلك الناتجة عن تفسيرات " ميتافيزيقية" أو غيبية للإحداث، وبين المعلومات المأخوذة عن أحداث واقعية.
- وعلى الضابط أن يبقي على المعلومات التي لها صله بإحداث الوقائع الإجرامية، وتخدم أغراض البحث فيها، شريطة ألا يكون متحيزاً عند تحصيلها، ودون تجزأت المعلومات، بما لا يتفق مع مدلولها الحقيقي.
- استبعاد المعلومات التي يشوب طريقة الحصول عليها (الوسيلة إليها) شبهة عدم المشروعية، بغض النظر عن قوتها في أظهار الحقيقة(**).

= بين الظواهر المراد تفسيرها " . يراجع بشأن ماهية الفهم وعناصره: (دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل – مرجع سابق– ص٥٤).

١- لواء دكتور/ سعود محمد موسي – مرجع سابق – ص٤٧ وما بعدها.

(*) غير أن هذه الترديدات والإشاعات ليست مجرده من كل قيمه بالنسبة للضابط، فغالبا ما تكون هي المحرك أو الهاتف الذي يستصرخه علي إجرائها. لان أعمال الاستدلال تبدأ عادة من الشبهة، ولا ينبغي أن تهمل، وهي المكون الأساسي الذي تتشكل منه مقدمات العمل الأمني للوصول إلي الحقيقة.

(**) هذه المعلومات حسب أحكام محكمة النقض باطلة، لأن طريقة الحصول عليها غير قانونية وما بني على باطل فهو باطل، ويترتب على ذلك بطلان باقي الإجراءات التي ترتبت على هذه المعلومات، فالأفضل لضابط الشرطة أن يقنن دائما كافة تصرفاته للوصول إلي الحقيقة.

فالأمانة الإجرائية واحترام الشرعية القانونية فوق كل اعتبار، مع النظر بعين الاعتبار- والتفحص الدقيق- والتوقف أمام المعلومات، المحصلة من مصدر مزدوج (عميل مزدوج)، أو مصدر منشق عن تنظيم إجرامي أو تائب من ممارسة نشاط متطرف تثار شكوك حول توبته، إلي أخر المصادر التي يحيط الشك وتطل الريبة والشبهة على ما أفرزته من معلومات.

ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة يتلقى المعلومة ليزنها ويقدرها لا ليؤمن بها أو يُسلم بمضمونها، ويقتضي ذلك منه ألا يتسرع في إصدار أحكامه. إلا إذا امتلك البرهان الواضح والدليل الدامغ، على ما يؤمن بصحته أو يعتقد في خطئه، ولا يكتفي بمعرفه جزئيه مبتسرة للأحداث.

وضابط الشرطة في خضم عمله الأمني يضع نصب عينيه الوصول إلي الحقيقة، التي هي نتيجة البحث الدؤب الذي لا يهدأ، والاجتهاد المضني الذي لا يكل، وذلك مع عدم أهدار الحريات، وعلى الأخص إذا تعلق الأمر بمساس بذات الإنسانية، وأرتبط بحقوق الإنسان.

فلا شك أن **الإدراك الصحيح والفهم السليم** لضابط الشرطة يجعل أدائه للعمل الإجرائي يتم في أطار من الشرعية القانونية، مع احترام الحقوق والحريات التي كفلها القانون لمن يشمله هذا العمل.

المطلب الثاني

السمات الداخلية [الذاتية] لشخصية ضابط الشرطة

الفرع الأول

الذكـاء والسلوك العقلـي

إن الاهتمام بدراسة الذكاء من الموضوعيات القديمة، التي سبقت الاهتمام بعلم النفس ذاته، فقد أهتم الفلاسفة القدامى بالذكاء، كما اهتمت بدراسته علوم حديثة مثل علم الحياة، وعلم وظائف الأعضاء (الفسيولوجي)، وقد استقرت دراسة الذكاء كأحد الموضوعيات الرئيسية في علم النفس، باعتباره أحد مظاهر الحياة العقلية السلوكية، التي يمكن ملاحظتها وقياسها قياساً علمياً وموضوعياً.

أولاً ماهية الذكاء: هو قدرة عقلية نتعرض لماهيته من خلال تعريفه، ثم بيان طبيعته وأنواعه وخصائصه.

(أ) تعريف الذكـاء:

- **لغة:** ذكاء – ذكي– الشخص (ذكي) من باب علا لغة، وهو سرعة الفهم فالرجل (ذكي) على وزن (فعيل) والجمع (أذكياء)، وقال أبن الجوزي في التفسير: (الذكاة) في اللغة تمام الشيء، ومنه (الذكاء) في الفهم إذا كان تام العقل سريع القبول[1]، وقد (ذكي) الرجل بالكسر (ذكـاء) فهو متمتع بنعمة الفهم مستتير التصرفات[2].
- **وفي علم النفس:** ظهرت تعريفات متعددة للذكاء، وأنصب معظمها على وصف السلوك ومضمونه، ومع الاختلاف في نقط الاهتمام إلا أنها جميعها تكاد تتفق على أن الذكاء قدرة عقلية.

١- المصباح المنير– للعالم (أحمد بن محمد بن علي المقري الفيومي)- بيروت- المكتبة العلمية- جـ١- باب الذال- ص ٢٠٩.

٢- مختار الصحاح – باب الذال – ص ٩٣.

فعرف تيرمان (TERMAN) الذكاء بأنه: " القــدرة علـــى التفكيـــر المجرد والتعميم ومواجهة المواقــف المشــكلة ". بينمـــا عـــرف **جـــودارد (GODDARD) الذكاء** بأنه:"القدرة على التكيف مع المواقــف الجديـــدة، وعلى حل المشكلات والاستفادة مـــن الخبرة". **فيما ذهب (ركس نايـــت) - أحد علماء النفس الإنجليز- إلى تعريف الذكاء** بأنه: " القدرة علـــى كشــف صفات الأشياء وعلاقتها بعضها ببعض، حتى إذا ما ظهرت أمامنا مشــكلة أمكن إيجاد الحلول المناسبة"[1].

وبمفهوم آخر الذكاء: هو القدرة على التفكير الإنساني بغيـــة تحقيـــق غرض ما. فالشخص الذكي هو الشخص الذي يستطيع إذا ما واجه مشــكلة ما أن يدرك صفاتها وخواصها، ويأتي بالأفكار الملائمة لحلها. لذلك عـــرف **ثورندايك (THORNDICK) أحد رواد المدرسة السلوكية الذكاء** بأنه: " القدرة على إدراك الترابط والتلازم ASSOCIATION بين الأشياء "[2].

ومن التعاريف الشائعة للذكاء أنه: " تكوين فرضي، يمكن قياسه عـــن طريق اختبارات الذكاء المقننة ". والواقع أنه يمكن تصميم اختبارات الذكاء والتقرير في مسألة البيئة والوراثة في تكوين الذكاء، كذلك يعرف الذكاء بأنه القدرة على القيام بالمناشط الصعبة المعقدة والمجردة والاقتصادية والمتكيفة، وذلك لتحقيق هدفا ما، أو القدرة على الابتكار[3]. ومفهوم ذلـــك أن الـــذكاء هـــو قدرة الشخص على التكيف، وعلى الوصول إلي الأهداف التي يريدها ويبغي تحقيقها، والذكاء أيضا هو القدرة علـــى القيـــام بـــالجهود بـــالطرق الاقتصادية، التي ليس فيها تبذير أو إضاعة في الوقت أو الجهد.

١- دكتورة/ انتصار يونس – المرجع السابق – ص ١١٤.

٢- دكتور/ أحمد الشريف- الذكاء (مفاهيمه ومقاييسه)- مجلـــة الأمـــن العـــام- العـــدد ٤٣- أكتوبر١٩٦٨- ص ٢٨. **ويضيف:** أن الشخص الذكي ينجح في الربط بين هاتين القدرتين أولا: كشف الظواهر الهامة فيما هو ماثل أمامنا. ثانيا: استنتاج حلول وخواص مناسبة لها.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس في الحياة المعاصرة – دار المعـــارف – القاهرة – سنة ١٩٧٨ – ص ٢١.

- **تعريف مقترح:** يرى الباحث أنه يمكن **تعريف الذكاء** بأنه: قدرة يختص بها الله سبحانه وتعالى من يشاء ن البشر، تكسب المرء موهبة (قـدرة التصرف الصحيح، في المواقف التي تواجهه بفطنة وحكمة.

(ب) طبيعة الذكاء:

يتضمن المفهوم الحديث للذكـاء الإشارة إلي عدة عمليات عقلية مثـل التجريد وعملية التعلم، والقدرة على التعامل مـع المواقف الجديدة، وعـن طريق الإشارة إلي الذكاء أنه عمليات عقلية مثل التعلم والتجريد، يصبح من السهل التمييز بين الذكاء وبين العوامل الأخرى في الشخصية.

أما تعريف الذكاء بأنه: " القدرة على التعامل مع المواقف الجديـدة ". فذلك مجرد وصف عام لهذا المفهوم، لأن التعامل مع المواقف الجديدة يمكن أن يشمل جميع مواقف الفرد. وقد أهتم العلمـاء بمعرفـة طبيعـة الـذكاء ومكوناته أو محتوياته، وما إذا كان قدرة واحدة مستقلة، أم مكونا من عـدة قدرات مستقل بعضها عن بعض استقلالا نسبيا. وهنـاك نظريـات كثيـرة وضعت لتفسير طبيعة الذكاء منها[1]:

- **نظرية العوامل المتعددة:** تذهب النظرية إلي الاعتقاد بأن الذكاء يتكـون من مجموعة من العوامل المتعددة أو القدرات المتعددة. وطبقا للنظريـة فإن القيام بأي عملية عقلية يتطلب وجود عدد من القدرات العقلية التـي تعمل متضامنة، وتختلف العمليات العقلية كما تختلف القدرات الطائفيـة اللازمة للقيام بها، وقد يوجد ارتباط بين عملية عقلية وعملية أخري.
- **نظرية العاملين:** مؤدي النظرية أنه في أي نشاط عقلي يدخل عاملان:
  - **العامل العام:** الذي يدخل في جميع العمليات العقلية، والـذي يوجـد بدرجة متفاوتة عند الأفراد، كذلك فإن هـذا العامل يدخل العمليـات العقلية بدرجات متفاوتة تبعا لمـا تحتاجه العملية مـن الذكاء العام.

١- المرجع نفسه — ص ٢١٩ وما بعدها.

ولا يمكن التعرف على هذا العامل مباشرة، وإنما يتم التعـرف عليـه عـن طريق آثاره ونتائجه ومظاهره.

- **العامل الخاص بكل عملية معينة:** إلي جانب العامل العام المشـترك في جميع العمليات العقلية هناك العامل الخاص بكل عملية بـذاتها، فالنشاط الذهني في الرياضيات مثلا يتطلب قدرا معينا من العامـل العام، وقدرا آخر يطلق عليه العامل الخاص هـو عبارة عن قـدرة الفرد في مجال الرياضيات تحديدا.

- **نظرية العوامل الطائفية:** تعد هذه النظرية وسطا بين نظريـة العوامـل المتعددة ونظرية العاملين، فهناك عامل أولي يدخل في بعض العمليات العقلية ولا يدخل في غيرها، ويربط هذا العامل الأولي بين مجموعة من العمليات العقلية ويعطيها وحدة تجعلها متميزة عن غيرها من العمليـات الأخرى، ومـن هـذه العوامل الطائفية العامل العددي والعامل اللغوي وعامل الذاكرة، وعامل الإدراك وعامل الاستنتاج.......... الخ.

(ت) أنواع الذكاء:

ذهب العلماء إلي استطاعة أن نتبين أنواعا مختلفة من الذكاء منها[1]:

- **الذكاء المجرد:** وهو القدرة على التعامل بكفـاءة مـع المفـاهيم المجردة ومع الرموز، ومن هذه المفاهيم المجـردة الإنسـانية أو الفضيلة أو العدالة أو الحق والخير والجمال.
- **الذكاء الاجتماعي:** هو القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة
- **الذكاء الميكانيكي:** قدرة الفرد على التعامل مع الأشياء الماديـة، مثل العمليات أو الحركات.
- **الذكاء الفني:** يبدو في القدرة على تـذوق واستحسـان، وإنتـاج الأشياء الجميلة.
- **الذكاء المشخص:** يبدو في تعامل مع الأمور المشخصة المجسمة.

١- المرجع نفسه - ص ٢١٤ وما بعدها.

- **الذكاء العملي:** ويظهر في القدرة على عمل الأشياء المناسبة في الوقت المناسب، وفي القدرة على تقدير المواقف والاستجابة لها.
- **الذكاء الأكاديمي:** يعني القدرة على الاستفادة من دراسة الكتب.
- **الذكاء اللفظي:** ويظهر في القدرة على حل المشكلات التي تتضمن رموزا لغوية أو لفظية.

(ث) خصائص الذكاء:

ما من كلمة كالذكاء أقبل لكثير من المعاني، وما من شيء أهم للإنسان من أن يكون موهوبا الذكاء، أو غير متمتع بموهبة الذكاء، أو أن يكون ذكيا كثيرا أو قليلا، فيجب إذن إدخال الذكاء في جملة الصفات الطباعية، وقد ذهب رأي إلي أن كلمة الذكاء المقصود منها القدرة على التحليل، هذه القدرة التي تمكن الإنسان من أن يستخرج من التجربة، العناصر العقلية والمبادئ والعلاقات[1].

ويعتبر الذكاء أكثر موضوعات علم النفس خضوعا للقياس الدقيق وذلك بالمقارنة إلي بقية صفات الكائن الإنساني، كالميول والاتجاهات والمشاعر والعواطف، وقد أهتم العلماء بالبحث عن جذور الذكاء وأهم خصائصه في وراثة الفرد، على أن أهم خصائص الذكاء هي قدرة الفرد على مواجهة المواقف الجديدة، أو القدرة على تعلم مجابهة المواقف الجديدة، وذلك بأتباع استجابات جديدة ملائمة[2].

أن خصيصة الذكاء تتمثل في ذلك السلوك الذي يصدر من الفرد، ينتج عنه حل المشكلات، والتكيف مع البيئة وتكوين المفاهيم العقلية والتعليم.

ثانيا ـ العلاقة بين الذكاء والسلوك:

هناك سؤال هام طرحه العلماء هو: هل يتأثر سلوك الفرد بذكائه ؟ أو هل يتأثر مستوي أداء الفرد الحقيقي في حياته بمستوي ذكائه ؟

١- دكتور/ سامي الدروبي – علم الطباع – دار المعارف – القاهرة – ١٩٦١ – ص ٦٤.

٢- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – المرجع السابق – ص ٢٢٢.

يجيب العلماء على هذا التساؤل بأن الشخص الضعيف العقل أي القليل الذكاء يجد صعوبة في حياته اليومية، فهو لا يستطيع أن يرعى شئون نفسه ويحتاج دائما إلي من يرعاه ويوجهه ويقيم له مواقف حياته. بينما الشخص الذكي أو الموهوب فإنه يعيش حياته بسهولة ويسر ويكون له طموحات معينة وينتقل من نجاح إلي آخر، فهو دائما يحاول التقدم في مستوي عمله، ويزيد من مستوي دخله. على أنه من الأهمية ملاحظة أن هناك عوامل أخرى بجانب الذكاء هي التي تساعد الفرد على النجاح في الحياة، فالذكاء وحده لا يضمن النجاح ولابد من توافر بعض من الظروف الملائمة المكملة من أمثلة الثقة بالنفس، والتكامل في السعي نحو أهداف معينة، والمثابرة والكفاح والإصرار على تحقيق النجاح، وقد أنتهي العلماء إلي أن النجاح في الحياة يتطلب عوامل شخصية إلي جانب الذكاء، كما يعتمد على العوامل أو الظروف التي توجد في المواقف التي يمر بها الفرد، فاستخدام مواهب الفرد وعبقريته يعتمد فيها على عملية التطبع الاجتماعي، وهي التي يتعلم خلالها الفرد قيم المجتمع ومثله ومبادئه، وبالتالي السلوك تبعا لمطالب المجتمع، فيعرف الفرد حقوقه وواجباته الاجتماعية، وتنمو عنده الحساسية الاجتماعية لمطالب المجتمع، وبذلك يتصرف كما يتصرف الآخرون من أجل بناء المجتمع وتقدمه وعلو شأنه[١].

ولا شك أن المجتمع في حاجة ماسة إلي ضابط شرطة على درجة عالية من الذكاء، بل أن المأمول أن يكون أيضا متمتعا بموهبة التعامل بذكاء نظرا للمواقف الصعبة التي تقابله في تعامله اليومي مع أبناء المجتمع، حيث عليه أن يواجه هذه المواقف وأن يكون قادرا على استيعابها، وأن يتكيف انفعاليا معها، فيكون الهدوء في المواقف التي تتطلب ذلك، والحزم والحسم في المواقف التي تحتاج إلي ذلك.

١- المرجع نفسه – ص ٢٤٠ وما بعده.

يجب أن يتناسب مستوي ذكاء ضابط الشرطة تناسبا معقولاً مع مهنته، كرجل أمن ملقى على عاتقه مهام جسيمة، هذا الذكاء هو الذي سيقوده إلى النجاح في عمله، مع العناصر والسمات الأخرى السابق بيانها.

ثالثا ــ القدرات الإبداعية:

مرحلة متقدمة من الأداء العقلي الذي يصل بصاحبه إلي مستوي ذكاء أعلى، هي مرحلة الإبداع وتعني القدرة الإبداعية، فقد يكون الإنسان ذكي ولكن ليس كل ذكي لديه قدرة إبداعية، ومن الممكن أن يكون ضابط الشرطة ذكي، وبالفعل هناك مجموعات وفئات من الضباط تتمتع بمستوى ذكاء مرتفع. **لكن يثور تساؤل هام مضمونه** كم ضابط من بين هؤلاء يصل لمرتبة الإبداع حتى يستحق أن يوصف بقدراته الإبداعية ؟

وهل يشترط أن يكون ضابط الشرطة ذو قدرات أبداعية، أم يكفي أن يتمتع بقدر معقول من القدرات الذهنية ؟

أختلف المحللون ولم تتفق آرائهم، وإن كاد الأصل العام يحدد لنا الطريق، ببعض الأسس والركائز فيما يتعلق بمستوي الأداء العقلي لضابط الشرطة:

ــ **أولا:** من الأهمية أن يكون ضابط الشرطة متمتعاً بقدر معين من الذكاء، يساعده على حسن التفكير وسرعة التصرف، ومعيار تحديد هذا القدر من الذكاء يحدده امتحان القدرات الذي يعقد من البداية لطالب إتمام المرحلة الثانوية، عند تقدمه للالتحاق بكلية الشرطة، فيتم عقد اختبار قدرات لهذا المتقدم هو في جوهره مؤشر يمكن من خلاله معرفة إمكانيات هذا الطالب الذهنية، ومستوي الذكاء الذي يتمتع به. هذا بداية فإذا اجتاز ونجح.

ــ **ثانيا:** عند الالتحاق بكلية الشرطة فهناك مواد نظرية ومهارات عملية، يتلقاها طوال سنوات الدراسة الأربع، تنمي هذا الذكاء وتظهره، وتؤهل الطالب للحياة العملية الشاقة التي تنتظره.

ــ **ثالثا:** عند التخرج من كلية الشرطة ومواجهة واقع الأداء العملي في

المجتمع، تكون مرحلة الخبرة في العمل الأمني التـي تظهـر الـذكاء الحقيقي للضابط، في تعاملاته مع فئات المجتمع المختلفة فـي الطبـاع والملكات والتصرفات، واجتيازه المواقف الحياتية الصعبة، التي يتعامل فيها مع الجميع دون استثناء أو تمييز، وتحت ضغوط متنوعة متباينة.

فإذا تميز وأرتفع في مستوي الأداء العقلي، كان من نصيبه العمـل فـي أماكن متميزة بجهاز الشرطة، يتطلب العمل فيها مستوى متميز مـن الأداء العقلي، ومستوي أعلى من الذكاء.

لكن متي يصل ضابط الشرطة إلي مستوي الإبـداع (التمتـع بالقـدرات الإبداعية)؟ والإجابة: يتطلب الإبـداع حتى يصل إلـي العـالم الـواقعي مجموعة من العناصر منها:

- القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب دون الدخول فـي دوائر مغلقة تعطل ذلك.
- الشجاعة وعدم الخوف من لوم القيادة، بسبب التصرف الذي تم اتخاذه، وخشية ما قد يسفر عنه من نتائج، مع القدرة على تحمل هذه النتائج.

ويصعب مع فكر الإدارة المركزي إنماء القدرات الإبداعية، حيث تقـل فرص ظهور الإبداع ويحد فكر المبدعين، فمن الأهمية الاسـتعانة بنظـام الإدارة اللامركزية، حيث تسهم بشكل كبير في تحمل المسئولية، ومـن ثـم شجاعة المواجهة واتخاذ القرار، حتى يمكن الوصول إلي فكر إبداعي عملي.

وعندما نتناول الدراسة القدرات الإبداعية، فإن هـذا يعنـي الاهتمـام بالقدرات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص، حتى يقومـوا بـأنواع مـن السلوك الإبداعي. والتفكير الإبداعي هـو فـي أساسـه تفكيـر اقترافـي (تغييري)، يتميز ببحث وانطلاق فـي اتجاهات متعددة، أي يتميز بالتعامـل بطرق ابتكاريه[1].

١- عبد الحليم محمود السيد- الإبداع والشخصية- دار المعارف-مصر- سنة١٩٧١-ص١٥٥.

رابعا ــ السلوك العقلي:

أعتاد الناس التمييز بين العقل والجنون، فالشخص العاقل هو ذلك الذي يتسم بالتفكير السديد، والتصرفات المتزنة والاستجابة المعقولة في المواقف المتباينة. بينما المجنون هو الشخص الذي لا يفكر بسداد (عقلانية)، وتتسم تصرفاته بالطياشة والتخبط والمبالغة وفي بعض الأحيان عدم الاكتراث[1]. فالسلوك العقلي هو الذي يحكم تصرفات الفرد في علاقاته وتعاملاته مع الغير، فيظهر في موقف معين عاقلاً نتيجة ما آتاه من تصرف، بينما إذا كان تصرفه أهوج يصفه الآخرون بالجنون.

ومن أمثلة السلوك العقلي[2]:

- **التذكر:** وهو استعادة صور المدركات الحسية، وما تتضمنه من وقوف على أشياء أو معاني أو علاقات، مما يكون قد مر في الماضي القريب أو الماضي البعيد.
- **والتذكر عكس النسيان:** وهناك من علماء النفس من يعتقدون أن النسيان ليس انمحاء الصور الذهنية، التي سبق أن تأتت للشخص، وإنما هو تزاحم تلك الصور في عقله، حيث تطغي بعض الصور القوية على البعض الأخر الأقل في قوته، وبالتالي لا يستطيع الشخص تذكر تلك الصور الذهنية التي غطيت بصور أخري أقوي منها.
- **التخيل:** هو القدرة على إقامة علاقات بين الأشياء أو بين العلاقات الأخرى، فالشخص الذكي أكثر قدرة على إجادة لعبة الشطرنج، لأنها تعتمد على القدرة التي تكشف العلاقات الموجودة بين القطع العديدة الموزعة على مربعاته، وكذا يقال على الاختراع وقيادة الجيوش.

والواقع أن هذه القدرة العقلية التي تسمي **[الذكاء]** لا تعتمل- تستخدم-

١- دكتور/ يوسف ميخائيل – السلوك والانحرافات الشخصية – القاهرة – مكتبة الأنجلو المصرية – سنة ١٩٧٦ – ص ٨.

٢- المرجع نفسه – ص ٣١ وما بعده.

في موقف دون سواه، بل أنها تتبدى- تظهر- في جميع مواقف الحياة ولكن بنسب متفاوتة. والإنسان العاقل هو الذي يعيش حياة اجتماعية معتدلة، يتفاعل فيها مع المجتمع ويلتزم بواجبات ويتمتع بحقوق، وهو بذلك يستخدم سلوكه العقلي في علاقاته الاجتماعية، ليكون سلوك اجتماعي له مظاهر متعددة وأمثلة كثيرة. ومن أمثلة السلوك الاجتماعي التنافس والتعاون، ويمكن النظر إلي موضوع التنافس والتعاون من زاوية سلوك الفرد وأيضا من زاوية سلوك المجتمع.

خامسا ــ العلاقة بين شخصية ضابط الشرطة والسلوك العقلي:

يعد التمتع بمستوي معين من الأداء العقلي أحد أهم المقومات الذاتية في شخصية ضابط الشرطة، والذي يعني التحكم في المواقف والأحداث بتصرفات متزنة وسلوك نابع من العقل. فضابط الشرطة بلا عقل يكون بلا كيان ولا وجود، فالعقل هو مناط الحكم وعلى قدر السلوك العقلي تكون الحكمة في التصرف، والقدرة على اتخاذ القرار خاصة في أوقات الأزمات، حيث تكون الضغوط متعددة والمناخ متوتر، وحكمة اتخاذ القرار مطلوبة.

وعكس العقل يكون التهور الذي يعني التفكير السريع والحكم الخاطيء على الأمور، الذي يؤدي حتما إلي قرارات تضل طريق الصواب وتفتقد الحكمة، وضابط الشرطة المتهور يمكن أن يصل به تهوره إلي ارتكاب أخطاء عديدة أو الوقوع في تجاوزات مختلفة، وتكون نتائج تهوره جسيمة، سواء على مستوى حياته الشخصية، أو على المستوى العام في عمله، أو في علاقاته الاجتماعية.

وجهاز الشرطة في المجتمع هو ممثل السلطة التنفيذية المفكر، ويدها التي لا تبطش ولكن تؤدي وتعمل علي تنفيذ القانون وتوفير الأمن والاستقرار، لذلك فإن سمة السلوك العقلي لضابط الشرطة هامة ومطلوبة، ففي المواقف الصعبة والمواجهات الحاسمة يستخدم ضابط الشرطة السلوك العقلي، فيتذكر موقف مماثل وكيف كان التصرف فيه والأداء خلال مراحله

والقرارات التي اتخذت لإنهائه كما ينبغي. أو يتخيل التصرفات السليمة التي تسهم في تحقيق النجاح أثناء التعامل مع هذا الموقف، وما يتبعها من أداء لتنفيذها، والمواقف الصائبة التي يمكن أتخذها. ولن يكون التذكر أو التخيل مفيدا إلا إذا كان ضابط الشرطة يتمتع بقدر من الذكاء، يحسن به التصرف في هذه المواقف وتلك المواجهات، قدر من الذكاء يعينه على سرعة اتخاذ القرار، بشكل يحسم المواجهة لصالح القانون وأمن المجتمع.

الفرع الثاني
الاتزان النفسي

الاتزان النفسي يعني الخلو من مظاهر الانحرافات والاضطرابات، والأمراض النفسية الواضحة[1]. ويعد التوافق النفسي والتوافق المهني وكذلك العاطفة من عناصر الاتزان النفسي، فمع توافر سلوك التوافق النفسي للشخصية، والشعور الذاتي بالتوافق المهني، واعتدال العاطفة بما تشمله من وجدان ومظاهر انفعال، تصل شخصية ضابط الشرطة المأمولة إلى الاتزان النفسي المرجو.

* **التوافق النفسي:** هو كل سلوك أو نشاط يقوم به الإنسان خاصة والكائن الحي عامة، يهدف منه إلى تحقيق التوافق. ويعني التوافق أن يحقق الفرد نجاح في مواقف حياته المختلفة فيستفيد منها أو يتحاشى قدر الامكان أضرارها، وعندما يفشل السلوك في تحقيق التوافق الذي يبتغيه الفرد يوصف بالانحراف أو الاضطراب أو المرض النفسي، فالفرد في مثل هذه الحالات يكون هدفه الأساسي تحقيق التوافق لكنه أخطاء السبيل إلى ذلك. والتوافق النفسي يتضمن إشباع حاجات الفرد ودوافعه، بصورة لا تتعارض مع معايير المجتمع وقيمه، ولا تورطه في محظورات تعود عليه بالعقاب،

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- علم النفس الصناعي والتنظيمي- دار قباء للطباعة والنشر- القاهرة- سنة ٢٠٠١- ص ١٣٥.

ولا تضر بالآخرين أو بالمجتمع، فالفرد المتوافق توافقا حسنا هو الذي ينجح في تحقيق التوازن بين كل هذه الأمور فيظفر بالنجاح[١].

* **التوافق المهني:** هو نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو ذلك في جانبين أساسيين هما[٢]:

- رضاء الفرد عن عمله وحبه له وسعادته به، وهذا ما يسمى بالرضاء.
- رضاء المسئول (المشرف) على الفرد في العمل وذلك يسمى بالإرضاء.

* **العاطفة كأحد عناصر الاتزان النفسي:** العاطفة هي أحد دوافع السلوك للوصول إلي مستوي أداء نفسي سليم ومتزن، كما أن العاطفة ذات أثر في السلوك سواء بشكل ايجابي أو سلبي، ويتضح ذلك من خلال العلاقة بين العاطفة والوجدان، والعلاقة بين العاطفة والانفعال[٣]:

- **العاطفة والوجدان:** إذا كانت **العاطفة** (SENTIMENT) هي اتجاه ايجابي محب أو سلبي كاره، نحو موضوع معين (شخص أو جماعة أو مادة)، يتصف بأنه مشحون بشحنة انفعالية قوية، سواء من الحب أو من الكره موجهه نحو موضوع العاطفة، كما وأنها اتجاه نفسي مكتسب ينقلها الفرد من البيئة ويكتسبها. فإن **الوجدان** (AFFECT) هو ذلك الشعور الانفعالي بالخبرة المعاشية، سواء أكانت سارة أو غير سارة[٤]، والوجدان الخامة التي تصنع منها العاطفة، فإذا ما تبلور الوجدان حول موضوع ما من الموضوعات صار عاطفة، وهذا التبلور نسبي بالطبع، فتبلور الوجدان حول أحد المواد أو الأشخاص قد يزيد عن تبلوره حول مادة أخري أو شخص آخر.
- **العاطفة والانفعال:** يعنى **الانفعال** (EMOTION) استثارة وجدان الفرد

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- موسوعة علم النفس والتحليل النفسي-مرجع سابق- ص ٢٥٩
٢- المرجع نفسه- ص ٢٥٩.
٣- دكتور/ يوسف ميخائيل – مرجع سابق – ص ٥١.
٤- دكتور/ فرج عبد القادر طه- المرجع السابق- ص ٢٥٩.

وتهيج مشاعره، وهو أمر متعلق بحاجات الكائن الحي ودوافعه، كانفعال الخوف المرتبط بالرغبة في تفادي كل ما يهدد الفرد أو يضره، وانفعال السرور الذي يصحب كل ما يشبع له دوافعه، ويحقق له الحماية والسلامة، ومثل انفعال الغضب الذي يصحب مواجهة الفرد لخصمه الذي يهدد مصالحه[1]. وعندما تتدفق العاطفة وتستثار بسبب خارجي مباشر، فإنها تخرج عن نطاقها السيكولوجي الهادئ إلي النطاق الجسمي الثائر، فتتسع حدقة العين ويتصبب العرق، وتتقلص بعض عضلات الوجه إلي غير ذلك من ظواهر جسيمة معروفة، مما يمكن ملاحظته في حالات الغضب والفرح، ويمكن القول بأن الفرق بين العاطفة والانفعال هو فرق في مدى ظهور الأعراض الجسمية على الشخص، فالعاطفة هي حالة شعورية نابعة من الوجدان، تجاه موضوع معين أو شخص معين، فإذا حدثت لها أثاره انقلبت إلي انفعال.

وقد تكون العاطفة سوية كما قد تكون شاذة:

فالعاقل السوي هو الذي يُبدي- يُظهر-عاطفة مناسبة في كل موقف من المواقف التي يجد نفسه بصددها أو في مواجهتها، أما الشخص الشاذ - وليس المختل عقليا الذي لا يوجد عنده عقل أو عاطفة - فهو الذي يبالغ في إبداء عواطفه، فهو لا يكترث في بعض المواقف التي كانت تتطلب منه إبداء قدر من العاطفة، بينما يُظهر هذه العاطفة في مواقف لا تستحق، أي يظهرها في غير محلها.

ولكي يصل ضابط الشرطة إلي مستوى أداء نفسي متوازن يثري شخصيته، يستحب له الاعتدال في العاطفة، فيكون إظهارها بالمقدار المطلوب سواء في مظاهر الفرح والسعادة، أو في مظاهر الحزن والانفعال والتوتر، فلا يصل به الحال إلي حد الغضب الذي يفقد المرء صوابه ويخرجه عن شعوره، فلا يعي ما يقول ولا يدرك ما يفعل.

١- المرجع نفسه - ص ١٢٨.

الفرع الثالث

الجانب السيكولوجي لضابط الشرطة

المقصود بذلك دراسة التكوين النفسي لضابط الشـــرطة، باعتبـــار أن دراسة نفسية أولئك القائمين علي أداء أخطر الوظائف التنفيذية في الدولــــة، تعطي انعكاسا أساسيا على كيفية الأداء وعدم تجاوزه أو انحرافه أو شذوذه، وعلى ذلك فإن وجود شذوذ في إشباع الغرائز لضابط الشرطة أو تواجـــده في أحوال نفسية شاذة، سوف يؤدي إلي إساءة اســـتعمال ضــــابط الشــــرطة للسلطة المخولة له، وخروجه عن الإطار القانوني المطلوب مراعاته عنـــد أداء المهام الموكولة له[*].

أولا ــ عناصر التكوين الشخصي لضابط الشرطة:

هذه العناصر هي إشباع الغرائز النفسية، وتحديد إطار الرجل العادي، ثم الخروج عن الإطار العادي المعتدل إلي الأحوال النفسية الشاذة.

- **العنصر الأول ــ إشباع الغرائز النفسية لضابط الشرطة:**

الغرائز النفسية لدى ضابط الشرطة هي الغرائز الإنسانية بصفة عامةــ هي غريزة الكيان والبقاء، وغريزة القتال والدفاع، وغريزة الاقتناء، والغريـــزة الجنسية ــ وفق الاتجاه الغالب لعلماء النفس[1]، هذه الغرائز توجد في بنـــي الإنسان جميعا، سواء أكانوا في ظروف عادية أو في ظـــروف اســـتثنائية. ولكن إشباع هذه الغرائز إذا اتخذ سلوكاً شاذاً، يكون له الأثر السلبي الســـيئ على مستوى أداء الضابط وعلى سبل ممارسته لوظيفته.

(*) إساءة استعمال ضابط الشرطة للسلطات المخولة له، قـــد يؤدي إلي قيامه بفعل يعـــد فـــي نطاق القانون جريمة يعاقب مرتكبها فتكون مسئولية جنائية أو مدنية، أو يرتكب مخالفة أو خطأ يسأل عنه إداريا أمام جهة الإدارة، فتكون مسئولية إدارية.

١- يراجع بشأن الغرائز الإنسانية: دكتور/ رمسيس بهنام – الجريمة والمجرم فـــــي الواقـــع الكوني – منشأة المعارف – الإسكندرية – سنة ١٩٩٥م، وأيضـــا يراجـــع: دكتـــور/ كمـــال دسوقي –علـــم النفس ودراسة التوافق– دار النهضة العربية – بيروت – سنة ١٩٧٣، دكتور/ بدر الدين على– الجريمة والمجتمع – القاهرة – دار الكتاب العربي – سنة ١٩٦٩.

وتفصيل ذلك: أن غريزة الكيان والبقاء وهي حرص الإنسان على أن يصون وجوده، سواء كان هذا الوجود ماديا أو أدبيا، هذه الغريزة هي أساس جميع الغرائز الأخرى(*).

وعلى ذلك فإن غريزة الكيان والبقاء، وما يتفرع عنها من غريزة القتال والدفاع لا تدفع ضابط الشرطة – أو الرجل العادي – إلي إحداث ضرر جسيم بجسم الغير، أو إهدار شرف الغير واعتباره الذاتي، أو إلي إزهاق روح الغير مهما كان الغير خصما. ذلك لأن الرجل العادي لا يري في سبيل حرية كيانه الذاتي، أي داع لإعدام كيان الغير أو المساس به. ومن ثم فإن ضابط الشرطة وهو الأمين على أمن وأمان المجتمع لا يرتكب تجاوزاً يصل إلي حد القتل أو الجرح عند أدائه لمهامه المكلف بها، إذا كانت ظروف الحال لا تستدعي ذلك، كما أنه (وهذا الأجدر به) لا يأتي قذفا أو سبا أو إهانة عند تعامله مع الغير، فهو يحافظ على الحقوق.

وغريزة الاقتناء تدفع بالرجل العادي إلي الكفاح في سبيل العيش، فيعمل من الأعمال المشروعة ما يكفل له الحصول على كافة ما يبتغيه من المقتنيات والأملاك. وهذه الغريزة ليس من شأنها أن تدفع ضابط الشرطة – وهو في منصبه الحريص على أموال الغير – إلي أخذ مال الغير خلسة، أو احتيالا أو خيانة للأمانة، أو رشوة من الغير أو سرقة أو غير ذلك.

وبالنسبة للغريزة الجنسية فمضمونها تشوق الرجل العادي إلي امرأة تؤنس وحدته، فيدفعه ذلك إلي أن يسلك الطريق المستقيم الحق بشأن إشباع هذه الغريزة، وفي إطار رسمه الدين بكل دقة، لكي يبني أسرة نافعة في

(*) مجموعة الغرائز التي تتفرع عن غريزة الكيان والبقاء توجد في بني الإنسان أجمعين، بمعني أن الغريزة التي يهدف الرجل الشاذ – المجرم – إلي إشباعها عن طريق الجريمة، توجد في كافة الناس حتى في مجموع الأسوياء من البشر، غاية الأمر تعتبر أن الجريمة إشباع لهذه الغريزة بطريق شاذ، لا يسلكه الرجل العادي حين يشبع نفس الغريزة بعينها. (دكتور/ رمسيس بهنام – المرجع السابق – ص ٣١).

المجتمع، وليس أن تدفعه هذه الغريزة إلي إتيـــان أفعـــال تخـــل بـــالالتزام بالمبادئ الدينية، وتخالف شرعية الله عز وجل. وضابط الشرطة وهو الذي يصون الأعراض ويحمي الشرف، لا يقبل منه أن ينزلق إلي هاوية إشـــباع هذه الغريزة بالطريقة المبتذلة، بل الأجدر بـــه وهـــو صـــائن الأعـــراض وحاميها، أن ينتهج المنهج السليم الصحيح، بشأن إشباع هذه الغريزة.

وأهمية استعراض ما سبق - بالنسبة لشخصية ضابط الشرطة - هـــو خشية أن تتواجد صفة الشذوذ في سلوكه، من حيث إشباع الغريزة الإنسانية على نحو لا ينتهجه الرجل العادي حين يشبع الغريـــزة نفســـها. **وخلاصـــة الموضوع** أن الغريزة فطرة في الإنسان تولد لديه الشعور بحاجة ماديـــة أو معنوية، ويكون هذا الشعور مصحوبا بألم تشعر به النفس طيلة بقـــاء تلـــك الحاجة معلقة دون إشباع، ويقطع الألم لـــدي الإنســـان اتزانـــه الشـــعوري فيصاب بما يسمى بالانفعال، وحرص الإنسان على رفع هذا الألم عن نفسه ويصبح محركاً له إلي السلوك اللازم في سبيل الخلاص من الألـــم، وذلـــك بالعمل على إرضاء الحاجة المذكورة والظفر بما يشبع غريزته[1]. وســـلوك ضابط الشرطة يصبح سلوكا شاذا إذا كان الظفر بما يشـــبع غريزتـــه هـــو الطريق الشاذ، غير ما ينتهجه الرجل العادي (السوي) عند إشباعه غرائزه.

- **العنصر الثاني ـ تحديد معيار الرجل العادي:**

أختلف العلماء في تعريف الرجل العادي وتحديد معياره[*]، وذلك لأن سلوك الرجـــل العادي يمثل الطريقة التي يجري عليها السواد الغالب مـــن الناس،

١- دكتور/ رمسيس بهنام - علم الجريمة وعلم الوقايـــة والتقـــويم - الإســـكندرية - منشـــأة المعارف - سنة ١٩٧٨ - ص ٢٠.

(*) **الرجل العادي هو** من تكون لديه عقلية الجماعة، ويستعير بفضل التربية في الوسط الـــذي يعيش فيه كافة ما سلم بأنه نافع في الكفاح من أجل الحياة، وهو مقلد إلي أقصي درجة ويفكـــر دائما بقدر أدني يقابل تفكير الفئة الاجتماعية التي ينتمي إليها.

أو هو كل من يستطيع العيش استقلالا، أي تتوافر لديه ملكة الحياة والسير في المجتمـــع، دون حاجة إلي معاونة كتلك التي يحتاج إليها المجانين. **وقـــد عرف العالم النفسي (JANET)** =

وحسب الغالب في مجري حياتهم في فترة معينة، وهو الأمر الذي يعتبر بطبيعته نسبيا غير محدد المعالم، ويثير في اكتشاف حقيقته صعابا.

والرأي الغالب في تعريف الرجل العادي هو: " أنه ليس هناك رجل كامل، وإنما كل إنسان له نواقص لا يخلو منها سواء بدنية أو عضوية أو نفسية، ودعائم الصحة النفسية لدي الإنسان هي التفكير والشعور والإرادة "(١).

ومن العيوب التي قد تشوب التفكير لدي الإنسان **وجود خلل في ملكة الوعي والإدراك**، ومن أمثلة ذلك في نطاق دراسة شخصية ضابط الشرطة التوهم، كأن يتوهم الضابط وجود مخالفة قانونية أو حدوث واقعة ضبطية ليس لها وجود، أو الإفراط غير العادي في كمية الأفكار، أو الفكر المتسلط الذي يستحوذ على الذهن، كأن تتسلط علي ضابط الشرطة فكرة الانتقام من مجرم أو خارج عن القانون لحدوث واقعة معينة معه، أو تتسلط عليه فكرة أن كل من يسير مع مجرم يكون بالضرورة مجرما مثله، خارجا عن الإطار القانوني للمجتمع وهكذا. أو أن يكون لديه اضطراب في ملكات الحكم على الأمور أو الاستنتاج أو النقد، أو يكون لديه إفراط في التخيل.

= **الرجل العادي بأنه:** " يتميز أولا بعدم الحدة في أحاسيسه العاطفية، وثانيا يقصر أمر كل هذه الأحاسيس، وثالثا بملكة تنوعها حيث يتم الانتقال من إحساس إلي آخر منها دون مشقة ". يراجع: (دكتور/ رمسيس بهنام – الجريمة والمجرم في الواقع الكوني – مرجع سابق – ص ٣٣).

ويضيف أستاذنا: أنه من التسليم يتطابق رأي العالم النفسي (**JANET**) مع الحقيقة أو في القليل مع جانب منها، إلا أن تعريف الرجل العادي يكون علي نحو آخر، فالرجل العادي- في رأينا- ليس المقصود به الرجل الكامل، ذلك لأن الإنسان الكامل ليس له وجود في هذه الدنيا والعصمة لله وحده جل شأنه وعلت قدرته. **ويتفق الباحث في الرأي مع أستاذنا الدكتور/ رمسيس بهنام ويرى أن الرجل العادي:** هو مثل النسبة الغالبة في المجتمع المعتدل في التصرفات، العاقل في الأفعال، الذي يتمتع بالوسطية في أسلوب حياته. فلا غلو ولا حدة ولا انفعال ولا عصبية (مظاهر الاتزان الانفعالي)، حيث أن كل هذه الصفات والمميزات تجعلنا نقف أمام رجل غير عادي أن كانت هذه سماته، ومن الممكن أن ينفعل الرجل العادي ولكن بعقلانية ويتعصب ولكن بسيطرة، بذلك نصل إلي مفهوم للرجل العادي المتواجد بالفعل غالبية في المجتمع.

١- دكتور/ رمسيس بهنام – المرجع السابق – ص ٣٤.

وأيضا من العيوب التي قد تشوب شعور الإنسان **وجود خلل كمي زائد في مقدار الشعور المتولد من الغرائز الإنسانية** متجاوزا متوسط الأشخاص العاديين، كما أنه قد يوجد لديه **خلل كمي فائض**، بأن يكون أقل من متوسط الأشخاص العاديين. وكما يوجد خلل كمي زائد أو فائض في شعور الإنسان، فإنه قد يكون لديه **شذوذ كيفي في الغريزة**، ومعناه أن يتبع صاحبها في إشباع الغريزة أسلوبا مغايرا للسلوك الذي يستخدمه الرجل العادي. ومن العيوب التي تشوب الإرادة أنه كثيرا ما يعتريها عيب بحيث تختل بسببه عملية انعقاد النية، فتتم على نحو يخالف ما سير عليه لدى الرجل العادي. ومن أخطر مظاهر ذلك بالنسبة لضابط الشرطة آلية اندفاعية، تعجل باتخاذ القرار دون وزن سابق لوجه التناسب فيه(*).

والثبات والاستقرار النفسي يدل على أن كل إنسان لا تخلو نفسيته من عيب ما يشوب تفكيره أو شعوره أو إرادته، ولكن السوي هو من يتحكم في هذه العيوب ويقومها، وعلى ذلك فإن الرجل العادي هو إنسان لا يخلو في عمله من ناحية أو أكثر من نواحي صحته الجسدية أو صحته النفسية، وهو رجل متوسط في مقومات صحته النفسية تفكيرا أو شعورا أو إرادة. **ولهذا فبينما يتجانس الرجل العادي مع أوضاع المجتمع، فإن غيره (من لا يتمتع بالسواء) يخرج على هذه الأوضاع تطرفا أو سلبيا. ونري البعض من ضباط الشرطة يصل أداؤهم للعمل المكلفين به، إلي تجاوزات في استعمالهم للسلطة، أو أولئك الذين يؤثرون جانب السلبية، على أداء مهامهم القانونية.**

(*) الذي يميز الرجل العادي أنه رجل متوسط في مقومات صحته النفسية تفكيرا وشعورا وإرادة، وكل خاصية من خصائصه النفسية وإن كانت لا تتطابق مع متوسطها الحسابي عند الناس، تدنو مع ذلك كثيرا من هذا المتوسط حتى إن تجاوزاته زيادة أو نقصان بحسب كل فرد وتكوينه الذاتي، وبينما الرجل العادي هو الرجل المتوسط بهذا المعني، فإن الرجل الشاذ يختلف عنه بكونه متطرفا، بمعني أن المقومات النفسية عند الرجل الشاذ – المجرم – لا تدنو من متوسطها كما هو الحال في الرجل العادي، ولهذا السبب فإنه بينما يتجانس الرجل العادي مع أوضاع المجتمع، فإن المجرم يخرج على هذه الأوضاع.

- **العنصر الثالث ـ الأحوال النفسية الشاذة:**

الأحوال النفسية الشاذة في جزيئاتها الإيجابية، تتمثل في الخلل الكمي أو الشذوذ الكيفي في الغرائز الأساسية، بينما الأحوال النفسية الشاذة في جزيئاتها السلبية تكمن في العنصر السلبي، وهو عنصر متخلف يؤدي عدم وجوده إلي جنوح سلوك ضابط الشرطة، في ممارسته لسلطاته عن السلوك السوي السليم، مما يجعله في دائرة الانحراف في السلطة، وهذا العنصر المتخلف هو تلك الغرائز الثانوية السامية الناتجة من الصقل والتربية والتهذيب. ومعنى ذلك أن كل غريزة من الغرائز الأساسية توجد غريزة ثانوية سامية تقابلها، وهذا يعني أن الغريزة الثانوية تقرر في نفسية صاحبها حرصا على كيان غيره من الناس، وليس كيانه هو فقط، وبذلك يصبح أنسانا ذا سلوك مستقيم، ويكون لديه ما يسمي بالقوة الحائلة التي تعيده دائما إلي التوازن.

الفرع الرابع

الجانب الأدائي [الشخصية القوية]

- **الشخصية القوية كأحد مميزات الشخصية السوية:**

ضابط الشرطة وهو يمارس عمله الأمني، لابد أن تتميز شخصيته بمجموعة من الخصائص التي تساعده على أدائه المهني، وتعينه علي تحمل أعباء وصعاب وظيفته، وفي هذا المضمون فأن شخصية ضابط الشرطة من الضروري أن تتميز بقدر من القوة والصلابة يسمح له بتحمل مسئوليته على الوجه الأكمل. ولا شك في أن أحد أهم مميزات الشخصية السوية هي أن تكون هذه الشخصية قوية. وقد تحدث الباحثون كثيرا عن الشخصية القوية من حيث مفهومها وتحديد ملامحها، على أنه من الضروري للاحتفاظ بمميزات الشخصية السوية لضابط الشرطة، أن يتم تطبيق ما ذكره الباحثون المتخصصون بشأن تنمية هذا الجانب في الشخصية السوية وزيادته.

إن لفظ (**الشخصية القوية**) يستخدمه الكثير، لكي يصفوا به شخصية مرموقة أو شخصية محترمة، أثرت في أي منهم في موقف معين أو واقعة محددة، خرج هذا الشخص بحكم أن هذا الرجل الذي كان معه ذلك الموقف أو تلك الواقعة ذو شخصية قوية، وما أحوجنا في جهاز الأمن أن يكون أبناء الجهاز متمتعين بهذه الصفة ذات المعاني الكثيرة، صفة قوة الشخصية.

أولا ـ تعريف الشخصية القوية[١]:

يوجد بعض التعاريف التي يلجأ إليها الباحثون عند الخوض في تعريف الشخصية القوية. فمنهم من يعرف الشخصية القوية بأنها: " تلك الشخصية التي تسيطر على الآخرين ممن يكون لها معهم اتصالات اجتماعية، مثل الأب في أسرته والرئيس في عمله ". وبالنظر المتأني والفحص الدقيق لهذا التعريف نلاحظ أن الشخصية التي تناولها هذا التعريف هي الشخصية المسيطرة، التي تسير الأمور المحيطة بها، بقوة مستمدة من كيانات خارجة عن نطاقها، وخضوع من حولها لقراراتها التي لا تقبل النقاش أو الرجوع فيها، بينما الشخصية القوية تستمد قوتها من كيانها الذاتي.

وتعريف آخر أن الشخصية القوية هي: " تلك الشخصية التي تعرف مالها وما عليها، فتأخذ ما لها وتسدد ما عليها مثل المدرس في محاضرته، والتاجر في محله ". وهذا التعريف أيضا ينطبق علي السواد الأعظم من الناس، ولا يوجد فيه أي تميز أو انفراد بالملامح المميزة محل الدراسة.

على أن الباحثين في هذا النطاق قد توصلوا إلي أن الشخصية القوية هي التي تستطيع إدراك الواقع في ضوء الماضي، بحيث تتطلع إلي الإفادة من حصيلة خبرات الماضي والحاضر، في التخطيط للتصرفات المستقبلية، وهي أيضا الشخصية الحيادية التي تتمتع بالحكم على الأشياء، كما هي في

١- الدكتور/ يوسف ميخائيل أسعد – الشخصية القوية – مكتبة الغريب – القاهرة – سنة ١٩٨٨ – ص ٨.

الواقع لا كما يحلو لها، ثم هي أخيرا الشخصية التي تقدم على اتخاذ تصرفاتها وتنفيذ قراراتها بوعي، دون غفلة عن العناصر التي يمكن أن تستجد بالموقف، فإذا جدت عناصر تأخذ في تعديل ما سبق التخطيط لتنفيذه، بسرعة وحكمة واتزان.

ثانيا ــ الملامح المتصلة بقوة الشخصية:

هناك مجموعة من الملامح التي تتصل بصورة مباشرة بقوة الشخصية، فهي تؤثر في الشخصية وتتأثر بها الشخصية. هذه الملامح بيانها[١]:

١ــ الملامح الجسمية:

لاشك أن كل إنسان يصدر حكما مبدئيا على من يقابله من أشخاص لأول مرة، وذلك بالنظر إلي هيئته الخارجية، وإلي ملامح الوجه والصوت والحركات والسير، وغير ذلك من المظاهر الخارجية.

وإذا كان الشكل العام للجسم ذا أهمية في تحديد مدي قوة الشخصية أو ضعفها، فلا شك في أن [الحركات التعبيرية] التي تصدر عن جسم الشخص، سواء في سيره أو جلسته أو حركات يديه، إنما تعبر بالتأكيد عن تقدير الشخص لنفسه، هذا التقدير الذي ينعكس في علاقة هذا الشخص لمن حوله. وليس أدل على أن لمظهر الإنسان أثراً في شخصيته، من أن الرجل الصحيح الجسم، الحسن القامة، ربما لا يحتاج في إظهار شخصيته والتأثير في غيره إلي ما يحتاجه الشخص النحيف الجسم، المشوه الخليقة. ويؤكد العلماء أنه لابد من الاعتراف بأن هناك علاقة وثيقة للغاية، بين الناحية الجسمية وبين قوة الشخصية أو ضعفها، وأنه يجب النظر إلي الإنسان كوحدة عضوية متكاملة، لا انفصال فيها بين الجسم وبين الظواهر النفسية.

٢ــ الملامح النفسية:

دأب العلماء منذ أقدم العصور على محاولة الكشف عن الخصائص الوجدانية والعقلية، التي تتسم بها فئات الناس، ولعل أبقراط الذي عاش

١- المرجع نفسه – ص ١٠ وما بعدها.

خلال القرن الخامس قبل الميلاد ببلاد اليونان، هو أول من قام بمحاولة تقسيم الناس في ضوء ما لديهم من أمزجة.

إن لدي أي فرد مهما كانت شخصيته، مجموعة معينة من الاستعدادات يمكن أن يحتل الفرد بواسطتها مكانة ممتازة بالمجتمع الذي ينخرط فيه، بشرط أن يتمكن من التوفيق بين ما لديه من استعدادات، وبين ما يختار لنفسه من أعمال وما يضطلع به من مسئوليات، فالمهم لكي يصبح الفرد ذو شخصية قوية أن يقوم بدراسة نفسه جيدا، لأنه بذلك يستطيع الوقوف على حقيقة استعداداته، وبعد ذلك يمكن له أن يقوم بتوجيه نفسه الوجهة المناسبة لتلك الاستعدادات الشخصية.

٣ـ الملامح الاجتماعية:

إن تصنيف الأشخاص في ضوء أدوارهم الاجتماعية الرئيسية ليس بالأمر الجديد، فلقد دأب الناس منذ القدم على محاولة وضع تصنيفات يندرج تحتها جميع الأشخاص، مستهدين في ذلك بما يشاهدونه فيهم من خصائص وميول اجتماعية. وقد ذهب **(EDUARD SPRANGER)** إلي تصنيف الأشخاص في ضوء خصائصهم الاجتماعية إلي ستة أقسام أساسية[1].

وبالنسبة لتحديد الملامح الاجتماعية في الشخصية القوية فلقد أنقسم العلماء إزاء الوراثة والبيئة وأثر كل منهما في الشخصية، فذهب جانب من العلماء إلي ترجيح كفة الوراثة، بينما ينكر البعض الآخر قيمة العوامل الوراثية، ويعزون قوة الشخصية أو ضعفها إلي ما تلقته عن البيئة من مثيرات وما أحاطته بها من متغيرات، والواقع الذي أكده العلماء إن الإنسان في تفاعل مستمر مع البيئة، ولكن مع الاعتبار أن التفاعل مع المؤثرات البيئية يتم بطريقة تراكبية، فلا يتم التفاعل في كل مرة من مرات التفاعل

١- **EDUARD SPRANGER** فيلسوف ألماني.

- EDUARD SPRANGER : types of men, the psychalagy and ethics of personality m trans by P.J.W pigors (Halle. M. Niemyer).

وهذه الأقسام بيانها علي النحو التالي: ....=

بين المقومات الوراثية والبيئية، بل يتم بين أخر حالة وصل إليها الفرد وبين المؤثر الجديد[1].

٤ـ الملامح الأخلاقية:

ليس المعني – المقصود – بالملامح الأخلاقية، التصرفات المتعينة التي تصدر من الشخصية، بل المقصود بصفة أساسية القوام الأخلاقي أو السمات التي تتصف بها الشخصية القوية، ذلك أن السلوك الظاهري أو التصرفات الخارجية إنما هي مجرد تعبير عن ذلك القوام الأخلاقي الداخلي، فإذا ما استطعنا أن نقف علي السمات الأخلاقية الداخلية أو المحاور الأخلاقية الجوهرية التي تدور الشخصية حولها، تكون بذلك قد استطعنا أن نتفهم التصرفات الخارجية التي تصدر عنها.

وهناك مجموعة من الملامح الأخلاقية التي تحدد مدي قوة الشخصية وتفاعلها مع المجتمع، من هذه الملامح[2]:

*** الملمح الأول ـ القدرة على الهضم الخبري:** ذلك أن الشخصية يمكن أن تحصل علي الكثير من المقومات وتحملها في طياتها بغير أن تقوم باستيعابها، وتوضيح ذلك أن كثيرا من الناس نجدهم يحفظون معلومات،

= **النظريين**: هذه الفئة هي التي تتعلق بالكشف عن الحقيقة أينما وجدت، فالشخص في هذه الفئة في كفاحه للوصول إلي هذا الهدف، يتخذ وجهة نظر موضوعية تماما تجاه العالم.

- **الاقتصاديون**: يستحوذ علي أفراد النمط الاقتصادي الاهتمام بالأشياء المفيدة في الحياة، فهم يتناولون الأشياء في ضوء مدي فاعليتها وفائدتها، لا من حيث حقيقتها.
- **الجماليين**: أن الشاغل الأول لأفراد هذه الفئة هو البحث عن الجمال أينما كان.
- **الاجتماعيون**: يتصف أفرادها بالتعاطف مع الآخرين والعطف علي الضعفاء وعدم الأنانية.
- **السياسيون**: يتصف الاهتمام الأول لأفراد هذه الفئة علي أن يضمنوا لأنفسهم القوة، والسيطرة علي الآخرين، هي الشخصية التي تسعي إلي حيازة القوة في أي مجال.
- **الدينيون**: أهم ما يحرك نشاط وسلوك أفراد هذه الفئة هو الرغبة في الاتحاد مع الكون.

يراجع في ذلك: (الدكتور/ يوسف ميخائيل أسعد – المرجع السابق – ص١٩).

١- المرجع نفسه – ص ٢٥.

٢- المرجع نفسه – ص ٢٦ وما بعده.

أو يلوحون بشعارات أو يتمرسون بحرف أو مهن معينة، بغير أن تتفاعل تلك الأشياء مع قوامهم الثقافي الخبري، وبدلا من أن يستفيد المرء من تلك الخبرات، نجد أن هذه الخبرات غير المهضومة تعمل على الأضرار بالشخصية، بل أنها تسبب عرقلة الكثير من الوظائف العقلية، فالشخصية القوية هي القادرة على تعين القوام الخبري التفاعلي لديها.

* **الملمح الثاني ـ هو استمرارية نمو الشخصية:** أن قوة الشخصية تتبدى في ارتباط الماضي والحاضر والمستقبل بوشائح متينة غير قابلة للانفصال أو التقطيع، فكما أن النبتة تستمر في التفاعل مع التربة المحيطة بها دون أن تتوقف لحظة عن ذلك التفاعل، كذا فإن الشخصية القوية تستمر في التفاعل مع المقومات الخبرية القديمة والحديثة في نفس الوقت، وهي دائبة على التفاعل والتقبل الخارجي، إنها شخصية متفتحة لا تتواني عن الوقوف على الجديد فيما يحيط بها من أشياء.

* **الملمح الثالث ـ هو تحقيق التوازن بين الأنانية من جهة وبين الغيرية من جهة أخري:** والمقصود بلفظ (الأنانية) مراعاة الذات والحرص عليها والعمل على صيانتها من الأخطار والأضرار، والعمل على نموها وتحقيق وجودها، وهذا المعني العام لا يقتصر على معني إتيان النفس دون الآخرين. الشخصية القوية هي التي تستطيع أن تجمع بين إشباع حاجاتها الشخصية وبين إشباع حاجات المجتمع المحيط بها، وهي التي تعمد إلي إعداد نفسها باستمرار لكي تبلي بلاء أفضل.

* **الملمح الرابع ـ هو تحقيق التوافق النفسي:** أي القدرة على سياسة الذات بحيث يتحقق الانسجام بين المصطلح والامكانيات، فثمة ثلاث مواقف يمكن أن يتخذها المرء قبالة نفسه، فهو إما أن يحقق توازنا بين إمكانياته وبين طموحه الذي يسعى لتحقيقه. وأما أن يجعل طموحه أقل شأنا وقدرا من إمكانياته. وأخيرا قد يجعل طموحه أكثرا شأنا وقدرا من إمكانياته.

وطبيعي أن الموقف الأول هو الموقف النموذجي، والذي قلما يتسنى

لشخص أن يحققه في حياته، ويخطئ من لا يستثمر إمكانياته، وذلك بأن يسعى للحصول على أشياء أقل من ما يستطيع تحقيقه، ويخطئ أيضا من يترسم أهدافا أعلى بكثير مما يستطيع الوصول إليه وتحقيقه، والموقفان الآخران هما من سمات الشخصية الضعيفة.

* **الملمح الخامس ــ هو تحقيق التوافق الاجتماعي:** والذي يعني تفهم القيم الأساسية التي يترسمها المجتمع ككل والتكييف مع شخصية ذلك المجتمع، والمعاونة على تحقيق المثل الاجتماعية العليا لذلك المجتمع، من خلال الدور الذي يستطيع الفرد أن يلعبه في الموقف الاجتماعي الذي يحتله.

* **الملمح السادس ــ هو الانتماء إلي المستويات العليا بالمجتمع:** ويعني وجود مجموعة من المجتمعات في نطاق المجتمع الواحد، والحقيق بالفرد أن ينتمي إلي أفضل تلك المجتمعات القائمة في نطاق المجتمع الواحد

٥ ــ الملامح العقلية:

تتسم الشخصية القوية بمجموعة من السمات العقلية والثقافية تشكل جانباً أساسياً من جوانب قوتها ونجاحها في الحياة.

- **وأول هذه السمات العقلية[١] ــ وضوح المفاهيم العقلية المعتملة في** ذهن الشخص القوي، والمعنى بوضوح هو قدرة المرء على تبين جوانب الفكرة أو المفهوم، والوقوف على مقوماته وعلاقاته بغيره من مفاهيم أو أفكار أخرى. أما التمايز فهو قدرة المرء على عدم خلط فكرة بأخرى، بل الوقوف على الحدود والفواصل التي تقوم بين الأفكار بعضها وبعض.
- **السمة الثانية ــ خصوبة المفاهيم وتباين أنواعها وتعدد جوانبها:** والواقع أن خصوبة المفاهيم تكسب الشخصية قدرة على معالجة الموضوعات التي تعرض لها، بمستوي عال من الكفاءة.

١- المرجع نفسه – ص ٣٢ وما بعده.

- **أما السمة الثالثة ــ** فهي التمتع بنوعيات تفكير متباينة، فصاحب الشخصية القوية يكون حائزا على تشكيلة من الأفكار المتباينة كالتفكير اللغوي، والتفكير الفلسفي، والتفكير السياسي.....إلي الخ.
- **أما السمة الرابعة ــ التمتع بالقدر المناسب من الذكاء:** لقد ظل علماء النفس لفترة طويلة يعتقدون أن الذكاء قدرة عقلية موروثة لا تتأثر بالعوامل البيئية، ولكن الاتجاه السائد اليوم يقول أن الذكاء هو نتيجة للتفكير، وليس كينونة قائمة بذاتها سابقة على الخبرة المكتسبة في الحياة، فبعد أن يجابه الإنسان الموقف، فإنه يبذل جهدا عقليا معينا وينتهي إلي نتائج تحدد ذكاؤه.
- **السمة الخامسة ــ النمو الثقافي المستمر:** والواقع أن الاحتكاك المستمر بالمقومات الموضوعية الخارجية (مواقف معينة تحدث) بالإضافة إلي التفكير الذاتي، ونضج الأفكار المحصلة مع بعضها (قدرة ذاتية)، مع توفير المناخ الداخلي المناسب للتلاقح الفكري المستمر بين هذه المفاهيم المكتسبة، يعمل على النمو الثقافي، ويخطئ من يعتقد أن النمو الثقافي نتيجة التحصيل من الخارج فحسب.
- **السمة السادسة ــ القدرة علي ترتيب الأفكار حسب الأولوية:** فالشخصية القوية تستطيع أن تميز القيم من الرديء من الأفكار والآراء، بل أنها تستطيع أن تعطي الأولوية للفكرة الأهم.
- **السمة السابعة ــ خلو التفكير من التناقض:** والواقع أن التناقض الفكري يتأتى عن سوء الاستيعاب أو نتيجة عدم بذل الجهد العقلي الكافي للاستيعاب العقلي، والاكتفاء بالنقل عن الخارج، واستظهار المعلومات أو الإيمان بها مسبقا، بغير تحويلها إلي عصارة عقلية ثقافية تدخل في نسيج الشخصية، وينجم التناقض الفكري عن إيمان الشخص بأكثر من اتجاه عقلي واحد في وقت واحد.

- **أما السمة الثامنة ــ القدرة على تكييف التفكيــر للواقــع الاجتمــاعي للفرد:** فواقع الأمر أن التفكير لا بعد وأن يكون مجموعة من العمليــات التي تناسب الموقف أو تتنافر معه، فكما أن لكل مقام مقالا، كــذا فــإن لكل مقاما نوعا معينا من التفكير أو مجموعة من المفاهيم التــي ينبغــي على المرء أن يتلبس بها و أن يسوقها في هيئة تصرفات.
- **أما السمة التاسعة ــ قدرة الشخصية على التفكير الابتكار:** ويشــترط في هذا النوع من التفكير آلا يكون أحد قد سبق إليه، والشخصية التــي تفكر تفكيرا ابتكارياً غير مستندة في فكرها إلي غيرها، إنما تكون قائمة بذاتها فيما تفكر فيه، وحتى عندما تستفيد من فكر الآخرين، فــإن تلــك الاستفادة لا تكون بالنقل، بل بالهضم وانتقاء العناصر المناسبة.

٦ــ الملامح اللغوية (القدرة على التعبير):

إن ثمة ارتباطا متبادلا قويا بين الفكر واللغة سواء كانــت هــذه اللغــة منطوقة أم مكتوبة، فكما أن الفكر الجيد يعمل على الارتفاع بمستوي اللغــة، فإن كذلك اللغة الجيدة تعمل علــى تحســين الفكــر والارتفــاع بمســتواه، والشخصية القوية هي التي تتسم بالنمو اللغوي السوي، الخال من الاعوجاج ومــن الفجوات اللغوية، وهي التي تتمتع بالفكر السديد من جهــة، وباللغــة المعبرة عن ذلك الفكر.

المطلب الثالث
الاختبارات النفسية لضباط الشرطة

أكدت الدراسات النفسية والاجتماعية التي أجريت بشأن العلاقة بين خصائص المهنة والسمات المطلوب توافرها في القائم بها، على وجود العديد من المتغيرات ذات التأثير والعلاقة الوثيقة بين المهنة وسمات الشخصية[1]. ومن أهم تلك المتغيرات المتفق عليها وجود سمات شخصية خاصة بطبيعة كل مهنة يتطلبها العمل بها ومن أهم تلك المهن مهنة ضابط الشرطة. الذي يحتاج في عمله إلى سمات خاصة، تمكنه من إتمام مهام عمله، وقد أشارت الدراسات إلى العديد من سمات الشخصية لدى الضباط.

وسوف يتم دراسة الاختبارات النفسية لضباط الشرطة من خلال فرعين:

الفرع الأول: الدراسات السابقة لسمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة.

الفرع الثاني: بيان الاختبارات المقترحة لسمات شخصية ضباط الشرطة.

الفرع الأول
الدراسات السابقة لسمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة

من الأمور التي اتفقت عليها الدراسات العلمية وجود كم كبير من الضغوط تنتج عن طبيعة العمل الشرطي، وما يستتبع ذلك من تأثير متبادل على العمل وسمات شخصية ضابط الشرطة. واتفقت الدراسات أيضا على أن تحليل العمل للوظيفة، من الخطوات الهامة التي تحدد مهام ومتطلبات وواجبات العمل الدورية والعارضة، وبيان أهم القدرات والسمات الشخصية اللازمة للنجاح في العمل.

وبناء على ذلك فإن عوامل الشخصية والاختيار الجيد لضابط الشرطة من البداية، إلى جانب التدريب المهني والتمسك بأخلاقيات المهنة، يؤدي إلى

١- يراجع بشأن الدراسات التي تتناول الاختيار المهني وضغوط العمل الشرطي وسمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة: دكتور/ علاء محمد عليوة – المرجع السابق – ص٦٩.

اتخاذ القرار الصائب في مواقف عديدة، وبصورة كبيرة معتمدا على علاقة تفاعلية تبادلية مع عوامل الشخصية. كما يؤدي إلي تفعيل مستوى الأداء الأمني لدى ضابط الشرطة، بما يتواءم مع المهام الموكولة إليه.

ومن الدراسات العلمية التي تناولت سمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة ما يلي[١]:

(*) قام ريب (Repp)[٢] سنة ١٩٨١ بدراسة استهدفت تحديد سمات الشخصية الخاصة بضباط البوليس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق اختبار الشخصية البوليسية، على عينة الدراسة التي تكونت من **(٢٣٧)** ضابط بوليس (أمريكان وإنجليز)، وتم تقسيمهم إلي ستة مجموعات. وخلصت النتائج إلى أن خمس مجموعات من المجموعات الست التي تكونت منها عينة الدراسة، تتميز بحاجتها الشديدة للسيادة، وأن حاجتها للطاعة شبه منعدمة، هذا فضلاً عن أن كل المجموعات الست تميزت بالميل الشديد للاستعراضية، والميل للجنسية الغيرية **(HOM SEXUALAT)**.

(*) وفي دراسة مقارنة لريجنالد (Reginald) سنة ١٩٨١ هدفت إلى تحديد السمات الشخصية الخاصة بالضابط الناجح، في مقابل الضابط غير الناجح، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبيان **(كاتل)** للعوامل الستة عشر للشخصية، على عينه تتكون من ١٠٠ ضابط بوليس (٥٠ ضابط يمثلون مجموعة الشخصية الناجحة، مقابل عدد ٥٠ ضابط يمثلون مجموعة الشخصية غير الناجحة)[٣].

وقد تم صياغة عدد ستة عشر فرضاً في هذه الدراسة، تتعلق بجوانب النجاح وعدم النجاح في شخصية ضابط البوليس، وتم اختبار مستوي

١- للمزيد بشأن هذه الدراسات يراجع: شبكة المعلومات- الدراسات النفسية- أكاديمية البحث العلمي- القاهرة.

2 –Repp, 1981, p.273.

3 –Reginald, 1981, p.76.

الاحتمال Probability كمحك لنتائج غير الصدفة. وقد خلصت النتائج إلى أن الضابط الناجح يكون أكثر ذكاء وثقة بالنفس، وأكثر في الناحية العملية.

وقد انتهت هذه الدراسة إلي عدد من التوصيات الخاصة بالدراسات المستقبلية، منها معرفة ما هي بالتحديد أسباب الفصل أو الاستبعاد من الخدمة، تحليل العوامل مثل اختلاف السن، ومستوي التعليم، والحالة الاجتماعية، والسجل الأكاديمي للمدرسة، وقد تم استخدام أداة أخري مع استبيان "كاتل" للعوامل الستة عشر (١٦) للشخصية، ومثل اختبار جاكسون للشخصية.jakson personality-scale واستخدام أسلوب التحليل الإحصائي أنوفا Anova في البداية، لمعرفة ما إذا كان هناك أي ارتباطات دالة للمقارنة بينها.

(*) وفي دراسة مقارنة أخرى قام أوجين (Eugene) سنة ١٩٨١ بدراسة استهدفت تحديد ما إذا كان هناك فروق دالة في خصائص أو سمات الشخصية، بين كل من الرواد البارزين في مجال مكافحة الجريمة، والضباط المناظرين لهم في نفس مجال العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبيان العوامل الستة عشر (١٦) للشخصية (كاتل)، وذلك على عينه تكونت من (عدد ٤٥ طالباً يمثلون العمل البوليسي كعمل مفضل لديهم، وعدد ٤٥ من العاملين في التصحيح كمفضلين للعمل في هذا السلك، وعدد ٤٤ من طلبة أكاديمية البوليس، و ٢٣ من المختصين في أعمال التصحيح [بوليس المرور]، وعدد ٤٠ ضابط بوليس). وباستخدام معالجات إحصائية مثل أسلوب التحليل الوظيفي التمييزي الإحصائي، وذلك بهدف تحديد ما إذا كان هناك مركب أو مكون من عوامل الشخصية، يمكن عن طريقه تمييز مجموعة عن الأخرى.

وقد خلصت النتائج إلي ظهور فروق ذات دلالة عند مستوي ٠,٠١ بين سمات الشخصية الخاصة بكل من طلبة البوليس، والطلبة المبتدئين، وضباط التصحيح، وظهر أن المجموعات البوليسية الخمس تتميز بالمحافظة والعملية

والخشونة في المعاملة، ويتصفون بدرجات عالية من القلق.

وظهرت مجموعتي التصحيح بأنها ذات نشاط حساس وثقة، وإبداع وحساسية وأكثر استرخاء، ووجدت فروق أيضاً بين كل من المحترفين والعاملين على هامش البوليس، والمتدربين من البوليس، وضباط التصحيح، والطلبة الجدد، وقد ظهر أن المحترفين من الضباط من المصححين أقل شكاً وأكثر محافظة وجديه، وهدوء وكفاءة ذاتية، ولديهم مستويات أعلى من القلق مقارنة بالطلبة الجدد، ووجد لدي المتدربين الجدد نفس السمات الموجودة لدي الطلبة، فيما عدا أن المتدربين الجدد كانوا أكثر استرخاء وثقة بين المجموعات الخمس.

كما وجدت فروق دالة في سمات الشخصية بين ضباط البوليس وبين المتدربين، حيث أن ضباط البوليس كانوا أكثر عملياً ومحافظة وكفاءة ذاتية، ولديهم مستويات أعلى من القلق، وبدا أن ضباط البوليس الطموحين كانوا أقل تصلباً، وغير هابطين معنوياً، ولديهم كفاءة ذاتية[1].

(*) كما اهتم روبرت وليام (Robert) سنة ١٩٨٢ بدراسة العلاقة بين خصائص الشخصية والسمات الديموجرافية لضباط البوليس من جهة، وبين حوادث تعاطي الكحوليات، ودعاوى الإصابات التي يقومون بها من جهة أخرى، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد قام جميع المفحوصين بإكمال صفحة البيانات الذاتية (Bigraphical data sheet)، وتم تطبيق اختبار جيلفورد زيمرمان للمزاج، واستبيان مورتيمر- فيلكنز وذلك على عينه تتكون من ٢٤٠ ضابط بوليس نظامي، تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم تقسيمهم إلى أربعة مجموعات[2].

وقد خلصت النتائج إلي تأييد الفرض الخاص بهذه الدراسة، ومفاده أن الشخصية التي تميل أو تنزع للحوادث توجد لدي ضباط البوليس، وأن

1 –Eugene, 1981, p.11.

2 –RoBert, 1982, p. 119.

نماذج أو أنماط هذه الشخصية تختلف بين الضباط قليلي أو كثيري الخبرة، فالضباط من ذوي النزعة لارتكاب الحوادث من ذوي الخدمة ١٠ سنوات أو أقل يبحثون أكثر عن التفاعل الاجتماعي والسيطرة، ويظهرون ميل أو حب للقتال (Billegrence) أكثر من خلال الاحتكاك الاجتماعي، وتقلب أكثر في المزاج الشخصي، ويتجهون أكثر إلي الشرب، وذلك بالمقارنة بما يفعله الضباط من ذوي الخبرة١١ عاماً أو أكثر في الخدمة، فهم يتحاشون الاحتكاكات الاجتماعية، ولديهم أصدقاء أقل ويميلون أكثر إلي الحركة السريعة، والتقلب السريع في المزاج، وذلك بالمقارنة بزملائهم من الضباط من ذوي النزعة الأقل للحوادث.

(*) وهدفت دراسة ستيفنسون (Stevenson) سنة ١٩٩١ إلى مقارنة وتحديد ما إذا كانت السمات الشخصية Personality traits لضباط البوليس البارزين في الأداء، كما تم قياسها بالاختبارات السيكولوجية، تختلف بشكل دال (significanct) عن السمات الخاصة بالضباط الآخرين (المتدربين)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقاييس اختبار تقرير التطور وتقييم الإجبار القانوني (LEADER)، والانحراف السيكوباتي (pd)، ومقياس الإدمان الكحولي لماك أندور (MA)، ومقياس الشخصية المتعددة الأوجه (MMPI)، ومقياس وندرلك Wonderlic للشخصية.

وتم ذلك على عينات تم اختيارها خصيصاً إلى هذه الدراسة (عدد ٢٨٧ يمثلون مجموعة الضباط البارزين، وعدد ٣٨٥ يمثلون مجموعة الضباط الجدد المتدربين)، وباستخدام المعالجات الإحصائية كاختبار "ت" (T.Test) للفروق بين المتوسطات، والمقارنة بين سمات الشخصية والفروق السنية أو العمرية بين المجموعات الخاصة بالدراسة.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى عدم تأييد الفرض الخاص، بعدم وجود فروق إحصائية دالة بين المجموعتين (المتدربين الجدد والضباط البارزين) إلا بصفة جزئية أما الفروق الدالة فقد وجدت في الذكاء والإحباط المنخفض

والبارانويا والسيكاثينا (التعب النفسي)، الاكتئاب والمقاييس السكيولوجية في اختبار التطور وتقييم الإجبار القانوني على الانحراف السيكوباتي، واختبار إدمان الكحول، واختبار الشخصية المتعددة الأوجه (MMPI) وكذلك على الفروق العمرية[1].

(*) **وفي دراسة لأوليفر (Oliver) سنة ١٩٩١** اتسقت في نتائجها مع النتائج التي توصل إليها وقام بها كيفين (Kevin) ١٩٩٦ حيث تناول سمات شخصية ضباط البوليس الاسكتلندي، وذلك بفحص التأثير العاطفي الإيجابي (P A) والسلبي (NA) باعتباريهما من متغيرات الشخصية، في عينة مكونة من ٦٩٩ ضابط من مختلف الرتب (السن من ١٨-٥٦ سنة) من بوليس ريف وضواحي اسكتلندا[2].

وتم تطبيق مقياس التأثير الإيجابي والسلبي من أعداد د/ واطسن وآخرون، ولم يظهر في النتائج ما يشير إلي وجود اختلافات دالة أو جوهرية في الخصال الشخصية، بين ضباط البوليس والآخرين من الجمهور، فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي (PA) أو السلبي.(SA) . وبالنسبة للفروق الجنسية (Gender) وجد أعلى مستوي من التأثير العاطفي السلبي للضباط الذين يعملون في البيئات الريفية. ولم توجد فروق في التأثير العاطفي Affectivity في علاقته بالسن Age أو طول مدة الخدمة.

ومع ذلك كانت هناك فروق واضحة فيما يتعلق بالرتبة ,Rank حيث يظهر في الرتبة المرتفعة درجة أعلى من التأثير الإيجاب (PA) ، ودرجة أعلى من التأثير السلبي (N A) في الرتب الأدنى.

(*) **وتناولت ميرلي كرولين (Carolyn) سنة ١٩٩٢** في دراسة طولية استمرت مدة عامين تغيير السمات الشخصية الخاصة بضباط بوليس الضواحي، حيث هدفت الدراسة إلى الإجابة عن تسأولين هما:

1 -Stevenson ,1991,p. 105.

2 - Kevin, 1996, p. 61.

التساؤل الأول: هل يمكن اكتشاف التغييرات ذات الدلالة في سمات الشخصية لدي الضباط العاملين في مناطق الضواحي وذلك خلال العامين الأولين من عملهم في الإلزام القانوني.Law-inforcement.

والتساؤل الثاني: بعد مرور عامين في هذا العمل البوليسي، هل تظهر لدى الضباط مظاهر سمات الشخصية الخاصة بضباط البوليس ؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق النسخة (E) من اختبار دوجلاس جاكسون للشخصية(١٩٨٩) وذلك على عينه من ضباط البوليس العاملين بالضواحي، وذلك من خلال ثلاث مناسبات مختلفة، ويبدأ الاختبار الأول في اليوم الأول للالتحاق بالأكاديمية، والاختبار الثاني بعد ١٧ أسبوع من هذا التاريخ أي في اليوم السابق للتخرج، أما التقييم الأخير فيحدث بعد ١٨ شهر تقريباً، من تاريخ تعيين الضباط بالعمل البوليسي في واحدة من الضواحي الستة للمدينة.

وباستخدام المعالجات الإحصائية للبيانات المجمعة للدراسة مثل اختبار كاى سكوير (chi-square) والتحليلات اللابارامترية، والانحدارات غير الخطية وتحليل التباين المتعدد، وتحليل تباين الاتجاه الواحد، فقد خلصت النتائج إلى أن كل أسلوب تم استخدامه أظهر وجود فروق دالة، وتغييرات في سمات الشخصية لدى المفحوصين في كل من التقييمات الثلاثة، وقد وجدت فروق خلال أو بين المجموعات، مثل وظيفة الوقت في المهنة والسن والجنس والسلالة أو العنصر، حيث ظهرت السلالة أو العنصر كعامل له وزن في المجموع الكلي للتباين[1].

(*) **وكشف جوسي (Jose) سنة ١٩٩٢** في دراسته عن دور العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية في كل من اختباري الشخصية المتعدد الأوجه واختبار إنولد Inold personality inventory (IPI)، كمنبئات بأداء رجال البوليس. حيث تم تكوين الصلات (Linkage) الواقعية (Imperical)

1-Carolyn, 1992, p.271.

والمنطقية (Rationa) بين العوامل الخمسة الكبرى (Big-Five) في الشخصية (مدخل الخبرة - العصابية- الإنبساطية- الموافقة- الوعي)، وكذلك اختبارين للشخصية هما اختبار (أنولد) الشخصي (IPI) والذي يعتبر اختباراً مصمماً للاستخدام في اختيار الضباط بشكل صحيح، واختبار منيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية ,(MMPI) وقد استخدم أسلوب (صدق التعلق بمحك Creterion related validity) بهدف تقييم الصدق validity في هذين الاختبارين، بالنسبة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي سبق ذكرها، كمقاييس للتنبؤ بأداء رجل البوليس، وفي نفس الوقت فإن هذين الاختبارين يعتبران من المقاييس ذات الكفاءة في تقييم العصابية (Nevroticism) والإنبساطية (Extraversion) والتوافق والوعي، وذلك عن طريق قياس العوامل الخمسة بالاختبارين السابقين (IPI and MMPI)[1].

(*) ويشير أوليفر فولي (Oliver) في دراسة سنة ٢٠٠٠ إلى ما يتعلق بالحنث أو الحلف كذباً في البوليس، حيث تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤل هو هل الكذب نوع من الانحراف أو معيار مقبول اجتماعياً ؟ ومن المعروف استخدام رجال البوليس للخداع والكذب في نشاطهم اليومي في العمل، وهو كذب معتمد وموافق عليه من قبل المحاكم، وإدارات الشرطة والمجتمع، ومن المعروف أن ممارسة البوليس للتلفيق أو الكذب كانت شائعة لدرجة ينتج عنها استخدام مصطلح الكذب التجريبي Testlying وببساطة شديدة فإن مصطلح التلفيق والكذب التجريبي هما اللذان يكونان معاً مصطلح الحنث أو اليمين الكاذب. وقد بلغت العينة المستخدمة في هذه الدراسة عدد ٥٠٨ من ضباط البوليس في نيويورك، وكانت الطريقة المستخدمة هي أسلوب المسح العاملي (Factorial Surrevy) لتحديد الظروف أو الشروط التي يضعها الضابط في الاعتبار عند اتخاذه لقرار

1 - Race. Jose , 1992, p.119.

الحلف كذباً، وكان هناك أكثر من مئة ضابط قد تـــم عمل مقابلات شخصية معهم، إلي جانب مجموعة أخرى من الضباط يتم التركيز عليها وهي مكونة من ست ضباط (٦).

تم التطبيق عليهم لتحديد عدد ٩ أبعاد و ٥٠١ مســتوي لتصــنيفات ســببية للمسح العاملي أو التحليلي، وقد تم تطبيـــق اســتبانة علـــى المفحوصـــين، ويحتوي هذا الإستبيان على عدد ٢٤ موجز وصفي (Vignette) مختلـــف، ويطلب من المفحوصين الحكم على كل منها، وكل مـــن هـــذه المـــوجزات الوصفية تمثل مواقف لأبعاد متشابه تماماً، للمواقف التـــي يتعـــرض لهـــا ضباط البوليس في حياتهم العملية اليومية[١].

وقـــد تم استخدام أداتين إضافتين كطريقة للتقييم، وهما مقياس الحياد (Neulrabazatice) (سايكس وهانز ١٩٥٧)، والصورة المختصـــرة مـــن مقياس كروان وماريو للرغبات الاجتماعية (الكذب). واسفرت النتائج عـــن أن بعض ضباط البوليس لم يكن لديهم اختلاف أو تباين في استجابتهم.

(*) كما أوضحت دراسة بيشوب (Bishop) التي قام بها سنة ٢٠٠١ طبيعة العلاقة بيـــن الاستيعاب (المواجهة) والشخصية لدي ضباط الشـــرطة في سنغافورة، ذلك مـــن خلال دراسة عـــن العلاقة بين أساليب الاستيعاب (Coping-styles)والشخصية، على عينة يبلغ عددها ٢٤٣ مـــن ضـــباط الشرطة الذكور (السن من ١٩-٥١) من قوات الشرطة في سنغافورة[٢].

وتم قياس أسلوب الاســتيعاب باســتخدام الجانـــب الســلطوي مـــن الاستيعاب، بينما تم قياس الشخصية بواسطة اختبار الشخصية (P.I.R) وقد تم تسجيل ثلاث معاملات ارتباط ذات دلالة، وقد أشارت النتـــائج الخاصـــة بتدوير المحاور الخاصة بمتغيرات الدراسة إلي أن كل من حل المشكلات،

---

1 – Oliver, 2000, p.767.

2 –Bishop, 2001, p. 353.

واستخدام أساليب الاستيعاب الفعالة، وقمع أو كبت (suppression) النشاطات الخاصة بالمنافسة، والتخطيط، وكبح الاستيعاب، والدعم الاجتماعي الآلي، ترتبط بشكل إيجابي بالضمير الحي (Conscientiousness).

كذلك أظهرت النتائج الارتباط الإيجابي (Avoidence) بين أساليب الإحجام والاستيعاب، وهي التي تتضمن كل من عدم الاتفاق السلوكي، والتحرر العقلي (Mental disengagement) والإنكار(Denial) والتركيز العاطفي، وارتباط إيجابي مع العصابية (Neuraticism) وارتباط سلبي بينها وبين الضمير الحي.

وأخيراً أظهرت النتائج عامل إعادة التقييم الإيجابي (Reappravisal) والذي يتضمن التدعيم الإيجابي العاطفي، ويتجه إلي الدين (Religion) وإعادة التفسير والنمو (Growth)، وكذلك أظهرت النتائج أن القبول (Acceptance) يرتبط إيجابياً ببعد الانبساط (Extroversion) والقدرة على الاتفاق والتفتح (Openness).

الفرع الثاني
بيان الاختبارات المقترحة لسمات شخصية ضباط الشرطة

وقد استبان أثناء الدراسة عدم خضوع ضباط الشرطة لأي اختبارات نفسية أثناء فترة عملهم في جهاز الشرطة، وذلك رغم أهمية هذه الاختبارات في ظل الضغوط المتتالية، والمؤثرة على شخصية ضابط الشرطة.

ويتلاحظ أن المقاييس المستخدمة في الاختبارات النفسية، والاجتماعية والسيكولوجية تخلص إلي نتائج هامة، وبتحليل النتائج يمكن لجهة الإدارة أن تقف على حقيقة مدى تمتع شخصية ضابط الشرطة بالسواء النفسي، والبُعد الاجتماعي المعتدل، والسمات المأمولة النفسية والسيكولوجية.

وفي ما يلي عرض لبعض الأدوات والمقاييس التي يمكن استخدامها في قياس السمات لشخصية ضابط الشرطة، ويمكن تطبيقها على الضباط، لاكتشاف السمات المأمولة، وللمحافظة على الشخصية السوية من الضغوط الواقعة عليها، وما يترتب على هذه الضغوط من نتائج وآثار سلبية:

- **مقياس التحليل الإكلينيكي (الجزء الأول):** يقيس سمات (التآلف، الذكاء، الثبات الانفعالي، السيطرة، الاندفاعية، الامتثال، المغامرة، الحساسية، الارتياب، والتخيل، الدهاء، عدم الأمان، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، التوتر).
- **استخبار أيزنك للشخصية:** ويقيس (الانبساط، الذهانية، العصابية، الكذب).
- **مقياس قائمة الشخصية:** ويقيس سمات (الحرص، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية، الحيوية).
- **مقياس اتخاذ القرار:** ويقيس سمة (اتخاذ القرار).
- **مقياس الثقة بالنفس:** ويقيس سمة (الثقة بالنفس).

وتشمل الأدوات السابقة عدد (٥) اختبارات تشتمل على حوالي (٢٦) اختبار فرعي، يقيس كل اختبار سمة من سمات الشخصية. وفيما يلي تعريف لتلك المقاييس وبيان الأدوات التي تمثلها:

أولاً- مقياس التحليل الإكلينيكي Clinical analysis questionnaire:

من تأليف كاتل (Cattel) وكروج (Krug) وأعضاء معهد قياس الشخصية والقدرة سنة ١٩٨٠.

- **التعريف بالمقياس:**

يتكون مقياس التحليل الإكلينيكي C.A.Q من ٢٧٢ بندا تنقسم إلى جزئيين، يتكون الجزء الأول منها من ١٢٨ بندا وهو يغطي تركيب الشخصية السوية، والجزء الثاني من ١٤٤ بندا يغطي الاكتئاب والسمات المرضية، ويلاحظ أن الهدف من وراء تقسيم كراسة الأسئلة إلى جزئيين، هو جعل المقياس أكثر سهولة في التطبيق.

وخاصة مع من يعاني من المرض النفسي، إذ ربما لا يستطيعون التركيز الكافي لفترة زمنية طويلة(*).

- **السمات التي يستخدم الجزء الأول في قياسها:**

يستخدم الجزء الأول من مقياس التحليل الإكلينيكي في قياس السمات التالية:

١- **العامل (A) التآلف/ الدفء (Warmth):** الأفراد الذين يحققون درجة مرتفعة في هذه السمة، عادة ما يتسمون بدفء القلب (عاطفيون)، قادرون على تكوين علاقات شخصية والتعامل مع الناس، وتوضح تقريراتهم الذاتية بأنهم يحبون أن يمنحوا الهدايا ويرغبون في ذلك، إذا منحت لهم فرصة الاختيار وهم أكثر نجاحا وأكثر رضا بالوظائف التي تتميز بالالتحام والتفاعل الشخصي في الظروف الحرجة.

٢- **العامل (B) الذكاء (Intelligence):** لا يعد الذكاء سمة من سمات الشخصية أن صح التعبير، ولكنه جاء هنا كجزء مكمل من بروفيل سمات الشخصية الستة عشر، وتم الإبقاء عليه في مقياس التحليل الكلينكي. أنه مقياس للقدرة العامة، ولكن لا يتوقع له أن يحل محل المقاييس الأكثر دقة للذكاء، التي تم الحصول عليها من مقاييس طويلة، وأكثر صدقا مثل مقاييس وكسلر وبينيه والمقاييس الأخرى المتحررة من أثر الثقافة.

٣- **العامل (C) الثبات الانفعالي (Emotional Stability):** يعد أول

(*) أن صدق المقاييس التي يتضمنها الجزء الأول من المقياس وهى سمات الشخصية السوية في اختبار عوامل الشخصية الستة عشر قد اعتمد على نتائج ثمان دراسات استخدمت التحليل العاملي وتعد الصورة (أ) من مقياس عوامل الشخصية هي المصدر الأساسي لبنود الجزء الأول من المقياس فنصف بنود الجزء الأول تتطابق مع بنود الصورة (أ) و١٠% أخرى تم تعديلها تعديلا خفيفا بنفس الطريقة الموجودة بها في اختبار عوامل الشخصية، ٢٠% تم أخذها من صور أخرى لمقياس عوامل الشخصية كالصورة B. C. D والـ ٢٠% الباقية تتكون من بنود لم يسبق نشرها أو البنود التي تم تغيرها من اختبار عوامل الشخصية خلال دراسات الصدق التي تمت على المقياس.

السمات للأفراد المتضمنين في نمط القلق غير أن إسهاماته سلبية، فالأفراد الذين يعانون من ارتفاع القلق يحصلون على درجة منخفضة في العامل (C)، كما أن مستوي الفرد في هذا العامل يمكن أن يؤخذ كمؤشر على تحمل الفرد للتوتر.

والدرجة المرتفعة على هذا العامل تدل على وجود مزيد من القدرة لدى الفرد على مواجهة الاحباطات أو العقبات اليومية للحياة، والأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة طبقا لتقريراتهم الذاتية، يلاحظ أنهم يستطيعون عموما الوصول إلى أهدافهم الشخصية بدون صعوبات واضحة، ولا يبدو أنه من السهل أن يقعوا فريسة للحيرة عندما يعملون شيئا ما، وإنهم يقررون بشكل متكرر رضا عاما عن طريقتهم في الحياة.

٤- العامل (E) السيطرة (Dominance): يلعب المقياس دوره الأساسي في النمط الاستقلالي في التحليل العاملي من الرتبة الثانية، فالأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة، يكونوا عموما أكثر تأكيدا للذات وأكثر ميلا للتنافس، فهم يصفون أنفسهم بأنهم أقوياء وفعالين، أو مؤثرين في علاقاتهم مع الآخرين، ويحبون أن يضعوا أفكارهم في إطار عملي (ينفذون ما يفكرون فيه).

٥- العامل (F) الاندفاعية/ الحماس (Impulsivity): يمثل هذا البعد الإضافة الثانية في اختبار التحليل الإكلينيكي، فالأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذه السمة، يكونوا عموما متكلين على الحظ، مفعمين بالحيوية والنشاط ومتحمسين، وفي تقريرهم الذاتي فأنهم يوضحون أنهم أكثر أصدقاء من غيرهم، كما إنهم يستمتعون بمشاهدة الحفلات والمعارض، وأداء الأعمال التي تتصف بالتغيير والتنوع[١].

٦- العامل (G) الامتثال/ الانسجام (Conformity): يميل الأشخاص

١- قرر كاتل وآخرون (سنة ١٩٧٠) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا، بين هذه السمة ودرجة التكرار، الذي ينتقل به الفرد من مسكن إلى مسكن.

الذين يحصلون على درجة عالية في هذا البعد لأن يكونوا أكثر مثابرة، وأكثر احتراما للسلطة وامتثالا لمعايير الجماعة.

٧- **العامل (H) المغامرة / الجرأة (Boldness)**: الأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في سمة المغامرة يكونوا مغامرين، ويتصفون بالجرأة ونشطين وفعالين[١].

٨- **العامل (I) الحساسية (Sensitivity)**: الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا البعد يوصفون بالميل للحساسية Minded – Tender الاعتمادية – الإفراط في الحماية (الحماية الزائدة)، متململ صعب إرضائه ضيق الأفق ولا يشعر بالأمان.

٩- **العامل (L) الارتياب (Suspiciousness)**: أوصاف السمة المرتبطة بالدرجة المرتفعة في هذا البغد، تتضمن التشكك والغيرة والتصلب والميل إلى الانقباض، وسرعة الغضب والقابلية للإثارة.

١٠- **العامل (M) التخيل (Imagination)**: هو عامل الاستاذ غائب العقل Absent Minded professor بين السمات السوية الستة عشر في مقياس التحليل الإكلينيكي، والأشخاص الذين

يحققون درجة مرتفعة في هذا البعد غير تقليدين باستمرار (لا يتمسكون دائما بالأعراف والتقاليد) وهم يقررون أنهم يميلون لأن ينسوا الأشياء التافهة.

١١- **العامل (N) الدهاء/ الحنكة (Shrewdness)**: يقرر الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا البعد أنهم يفضلون أن يكونوا حول الناس المؤدبين والمحنكين (الذين يجعلونهم ذات خبرة بشئون العالم) وهم يقولون أن مشاعرهم ليست من السهل أن تتأرجح.

١- وجد كارسون، وأوديل (سنة ١٩٧٦) أن الأفراد الذين يحصولون علـى درجة مرتفعة، يستمتعون بكونهم مركز الاهتمام في المجموعة، ولا توجد لديهم مشاكل من قبيل الخوف والرعب.

١٢- العامل (O) عدم الأمان/ الاطمئنان (Insecurity): الأشـــخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا البعد يميلون بـــأن يكونـــوا قلقين، لديهم شعور بالذنب متقلبي المزاج، وأحيانا مكتئبين تماما، وتعــد هـــذه السمة الثالثة من أربع سمات للانا الأعلى تـــم تعريفها بواســـطة كارسون وأوديل ١٩٧٦ من بين السمات السوية الأولية الستة عشر.

١٣- العامل (Q1) الراديكالية (Radicalism): الأشـــخاص الـــذين يحققون درجات مختلفة في هذا البعد، يميلون بشكل متكـــرر دائمـــا لأن يكونوا تحليليين ومتحررين ومجددين، وهم يشعرون أن المجتمع يجـــب أن يتحرر من تقاليده، وهم يثقون بالمنطق أكثر مما يثقون في المشاعر.

١٤- العامل (Q2) كفاية الذات (Self – Sufficiency): الأشخاص الذين يحققون درجة مرتفعة في هذا البعد يفضـــلون العزلـــة، فهـــم لا يحتاجون إلى المساندة من الجماعة، ويصفون أنفسهم بأنهم يفضلون أن يعملوا بمفردهم بدلا من جماعات صغيرة، ويحلون مشاكلهم بمفردهم.

١٥- العامل (Q3) التنظيم الـــذاتي (Self – Discipline): تحـــدث كارسون، وأوديل ١٩٧٦ عن هذا البعد على أنه القدرة على التحكم في القلق، والأشخاص الذين يحققون درجة مرتفعة عموما في هـــذا البعـــد لديهم ضبط قوي على حياتهم الانفعالية وسلوكهم.

١٦- العامل (Q4) التوتر (Tension): يعد هذا العامـــل مـــن أهـــم العوامل المسهمة في حدوث القلق الذي يعد أحد عوامل التحليل العاملي من الرتبة الثانية، وعامل أساسي من عوامل المخاطرة الطبية، كما حدد كاتل وآخرون فإن هناك بعض الأدلة التي توضح أن الدرجات المرتفعة ترتبط بالدافعية المحبطة.

ثانيا ـ استخبار أيزنك للشخصية (Eysenck):

- **وصف عام للاستخبار:**

أهم ما يميز هذا الاختبار عن قائمة أيزنك للشخصية، وهي الصورة

السابقة مباشرة للاستخبار الحالي، هو احتواء الاستخبار على مقياس إضافي للذهانية، وقد أجريت تعديلات على مقاييس الانبساط والعصـــابية والكــذب، ويشتمل الاستخبار الأحدث على مقياس إضافي للإجرامية، ويهــدف إلـــى التمييز بين المجرمين وغير المجرمين[١]. ويتكون المقياس من ٩١ بندا في صورته الأصلية التي تستخدم في إنجلترا، وسوف يتم استخدام الاســتخبار المكون من أربع مقاييس فرعية (الانبساط، العصابية، الذهانية، والكذب)[٢].

ثالثا ـ مقياس قائمة الشخصية:

- **الخصائص العامة للمقياس:**

يعطي المقياس قياسا سريعا وملائما لأربع من سمات الشخصية، لهــا أهميتها في توافق الأسوياء في المواقف الاجتماعية والتربوية والصـــناعية، وهـــي سمات الحرص، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية، الحيوية[*].

١- هذا الاستخبار من وضع كل من أيزنك وأيزنك سنة ١٩٧٥، وقام بترجمة البنود الــدكتور/ مصطفي سويف في نسخة غير منشورة ولكنها متداولة بين بعض الباحثين، ويعد هذا الاستخبار أخر تطورات قوائم أيزنك. (دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق- اســتخبارات الشخصـــية - ط سنة١٩٨٠ - ص ٣٤٥).

٢- ومجموع بنودها ٩١ بندا وهي البنود التي استخلصت من الدراسة المقارنة التـــي أجراهـــا الدكتور/ أحمد عبد الخالق وايزنك.

- Abd E -Khalek, Eysenck, 1983.

وقد قام الدكتور/ احمد عبد الخالق وايزنك بحساب معاملات الثبات باستخبار أيزنك للمقـــاييس الفرعية الذهانية، الانبساط، العصابية فكانـــت ٠,٥٩، ٠,٧٧، ٠,٨٠، ٠,٧٩ للــذكور، ٠,٤٥، ٠,٧٦، ٠,٨٠، ٠,٧٥ للإناث وهذه المعاملات مرتفعة بشكل مقبول بالنسبة لكل العوامل، فيمـــا عدا عامل الذهانية حيث كان منخفضا نوعا ما، كما يلاحظ أن معاملات ثبات عينــــة الــذكور مرتفعة بالنسبة إلى معاملات ثبات عينة الإناث، وذلك فيما عدا تساوي معامل ثبـــات مقيـــاس العصابية في كلتا العينتين.

- Abd El-Khalek, Eysenck, 1983.

(*) قائمة الشخصية وضعها فـــي الأصل ل . ف . جوردن Leonard V. Gordon بعنـــوان Gordon Personal Inventory. وقام باقتباسها وإعدادها الدكتور/ فؤاد أبو حطب والدكتور/ جابر عبد الحميد جابر. ويمكن أن تستخدم هـــذه القائمة فـــي المدارس الثانوية وفـــي الكليـــات والمعاهد العليا ومع جماعات الراشدين في المجال الصناعي وفى غيره من المجالات. =

والمعالم الأساسية لهذه القائمة أنها محصلة دراسات كثيرة استخدمت منهج التحليل العاملي، كما أنها تستخدم طريقة (الاختيار الإجباري)، وقد تطورت الصورة النهائية للقائمة التي ظهرت في عام ١٩٦٣ نتيجة للعديد من التحليلات العاملية المبكرة ومن تجارب استطلاعية كثيرة ومن تعديلات متكررة أدخلت على المحتوى. ولهذه القائمة عدة مميزات كسهولة التطبيق والتصحيح والتفسير ويمكن تطبيقها ذاتيا. وفى العادة يمكن للمفحوص أن ينتهي من الاستجابة عليها في فترة من ١٠ إلى ١٥ دقيقة، ويمكن الحصول على درجة المفحوص في كل سمة بسرعة استخدام مفتاح التصحيح.

= وتتكون القائمة من ٢٠ مجموعة من العبارات الوصفية، وتشتمل كل مجموعة منها على أربع عبارات (ولذلك سميت رباعية) وتمثل كل عبارة في كل رباعية سمة من سمات الشخصية الأربع أ، ب، جـ، د حيث يدل الرمز (أ) على سمة الحرص والرمز (ب) على سمة التفكير الأصيل، والرمز (جـ) على سمة العلاقات الشخصية، والرمز (د) على سمة الحيوية، كما احتوت كل رباعية على عبارتين أو مفردتين يعتبرونهما الأشخاص العاديين متساويين في قيمة التفضيل العادية وعبارتين أو مفردتين، يعتبرونهما متساويين في قيمة التفضيل المنخفضة.

والمطلوب من المفحوص أن يضع علامة (×) أمام عبارة واحدة من العبارات الوصفية في كل رباعية باعتبارها تنطبق عليه أكثر من غيرها من الصفات الثلاث الأخرى. كما يضع نفس العلامة (×) أمام عبارة واحدة أخرى في نفس الرباعية باعتبارها تنطبق عليه أقل من العبارتين الأخريين، وعلى ذلك فإن أسلوب الاختيار الإجباري يجعل الأفراد يرتبون السمات الأربع التي تقيمها القائمة، فالمفحوص لا يستطيع أن يستجيب استجابات قبول للعبارات الأربع – في كل رباعية – كما يحدث في وسائل التقرير الذاتي العادية، ومن المعتقد ان هذا الأسلوب أقل تعرضا للتشويه من الاستخبارات التقليدية حين يسعى المفحوص لكي يعطي انطباعا جيدا عن ذاته. وفى هذه القائمة يمثل كل سمة من السمات الأربع ٢٠ عبارة، وهذه العبارات العشرون تمثل مقياس تلك السمة، وتصحح السمات تصحيحا مستقلا ومنطق المفتاح أن تعطي نقطتان للعنصر الذي يضع المفحوص أمامه علامة تحت العامود " أكثر "، وتعطي نقطة واحدة لكل عنصر لم يضع أمامه أي علامة، ولا تعطي أي نقط للعنصر الذي يضع أمامه علامة تحت العامود " اقل ". وبالطبع فإن هذه الطريقة في التصحيح تجعل أقصى درجة محتملة في كل مقياس [أي بالنسبة لكل سمة من سمات الشخصية] مقدارها ٤٠ نقطة. (دكتور/ علاء محمد عليوة – المرجع السابق – ص ١٤٣).

- **معنى الدرجات الأربع في المقياس:**

تفسر الدرجات المرتفعة والمنخفضة في كل مقياس، من المقاييس الأربع في قائمة الشخصية على النحو الآتي:

١- **الحرص (أ) Cautiousness:** يحصل على درجة عالية في هذا المقياس الأفراد الذين على قدر كبير من الحرص والحذر، أي أولئك الذين يتأملون الأمور قبل اتخاذ القرارات، ولا يحبون اغتنام الفرص أو الإقدام على المغامرات. أما أولئك الذين يتميزون بالاندفاع، أو يتخذون قرارات سريعة، أو مفاجئة، أو يستمتعون باغتنام الفرص وينشدون الاستمتاع فإنهم يحصلون على درجات منخفضة في هذا المقياس.

٢- **التفكير الأصيل (ب) Original thinking:** الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في هذا المقياس هم أولئك الذين يحبون حل المشكلات الصعبة، ولديهم حب الاستطلاع، ويستمتعون بالمسائل والمناقشات التي تستثير الأفكار، ويحبون التفكير في الأفكار الجديدة. أما أولئك الذين لا يحبون حل المشكلات الصعبة أو المعقدة، ولا يهتمون باكتساب المعارف، ولا يحبون المسائل والمناقشات التي تستثير الذهن، فإنهم يحصلون على درجات منخفضة.

٣- **العلاقات الشخصية (جـ) Personal relations:** الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا المقياس تكون لديهم ثقة كبيرة في الناس، ويتميزون بالتسامح والصبر والفهم. أما الذين يحصلون على درجات منخفضة فتعوزهم الثقة في الناس. ولديهم ميل لنقد الآخرين، ويشعرون بالضيق والتوتر مما يفعله للغير.

٤- **الحيوية (د) Vigor:** الدرجة المرتفعة في هذا المقياس تميز الأشخاص الذين لديهم قدر كبير من الحيوية والنشاط والطاقة، والذين يحبون العمل ويتحركون بسرعة، ولديهم قدرة على الإنجاز أكثر من غيرهم، أما الدرجة المنخفضة فترتبط بانخفاض مستوي

الحيوية أو الطاقة وتـدل علـى أن الشخص يفضل العمل بمعدل بطئ ولديه ميل للتعب السريع أو تكون إنتاجيته أقل من المتوسط(*).

رابعا ــ مقياس اتخاذ القرار:

- **الخصائص العامة للمقياس:**

يهدف مقياس اتخاذ القرار إلى قياس قدرة الفرد على اتخاذ القرار(**).

(*) وقد حسبت معاملات ثبات المقاييس الأربعة لقائمة الشخصية بطريقة إعادة الاختبار، على عينة من طلاب الدبلوم الخاصة بكلية التربية جامعة عين شمس وعددها (٦٢ طالبا) بفاصل زمني مقداره شهران وكان معامل ثبات المقاييس مرضي حيث تجاوز معامل ثبات مقياس التفكير الأصيل ٠,٥٢ ومعامل ثبات مقياس العلاقات الشخصية ٠,٥٦ ومعامل ثبات مقياس الحيوية هو ٠,٤٢ ، معامل ثبات مقياس الحرص ٠,٦٤ ، ومعاملات الثبات هذه لا بأس بها لأن معاملات ثبات مقاييس الشخصية من هذا النوع عادة ما تكون منخفضة كما أن الفترة الفاصلة بين تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار طويلة نسبيا إذ بلغت شهرين ، كما أن عدد العبارات في كل مقياس قليل نسبيا.

كما أسفرت دراسة مصرية قام بها الدكتور فؤاد أبو حطب استخدمت مقياس قائمة الشخصية عن نتائج تدعم الصدق التكويني لهذه الأداة ، إذ افترضت هذه الدراسة على أساس استقراء التراث السيكولوجي فروضا مسبقة عن وجود فروق بين مجموعات أنماط التفضيل الفني بنوعية الحديث والمعتاد في سمات الشخصية التي تقيسها القائمة . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج البحوث السابقة. فقد وجد فلانتاين (Flannlen) أن الذين فضلوا الفن الحديث أولئك الذين وجدوا فيه مجالا لاستثارة أفكارهم. كما تتصل هذه النتيجة بما يسميه كستون وبينتو وتشايلد بالانبساط العقلي، وقد يعني هذا وجود جانب ابتكاري يرتبط بتفضيل الفن الحديث.

(دكتور/ علاء محمد عليوة – المرجع السابق – ص ١٤٥).

(**) هذا المقياس إعداد دكتور/ سيف الدين عبدون وقد أستخدم لحساب ثبات المقياس طريقتان:

أ – طريقة إعادة الاختبار: تم تطبيق الاختبار بعد مرور خمسة وعشرين يوما على نفس العينات (ثانوي، جامعي، مهني) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيق الأول والثاني للفئات الثلاث وكانت معاملات الثبات موجبة ومقبولة للعينات

ب– طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات المقياس بصورتيه باستخدام طريقة التجزئة النصفية لتلاشي عيوب طريقة إعادة الاختبار، ثم أجري التصحيح بمعادلة سبيرمان براون سنة ١٩٧٩ وقد تم حساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس في الصورتين كلا على حدة حيث كانت معاملات ثبات عالية [illegible]. (دكتور/ علاء محمد عليوة – المرجع السابق – ص ١٤٧).

ويحتوي على صورتين:

ـ الصورة الأولي (أ) سميت صورة المواقف.

ـ الصورة الثانية (ب) سميت باختبار الجمل.

وتغطي عبارات المقاييس مكونات المقاييس الستة، ثلاثة منها تضمنه بالأسس النظرية لاتخاذ القرار (مفهومة، مراحله أو طرقه، المعلومات اللازمة له)، والثلاثة الأخرى تختص بالأسس النفسية لمتخذي القرار وهي (المهارات التنظيمية، والقيم والمعتقدات التي يتبناها الفرد، المركز القيادي).

خامسا ـ مقياس الثقة بالنفس:

- **الخصائص العامة للمقياس:**

تم تصميم هذا المقياس للتعرف على مدى ثقة الفرد بنفسه من خلال تقييمه لذاته(*)، وقد هدف شروجر Shrauger إلى ان يستخدم هذا المقياس على نطاق عالمي مثل مقياس روزنبرج Rosenberg لتقدير الذات وعند بناء المقياس تم استخدام صيغة الاستجابة المفتوحة لتحديد أكثر المجالات ارتباطا بالثقة بالنفس وذلك من خلال تطبيقه على عينة شملت ٢١١ طالبا من جامعة نيوريوك في مدينة بافلو Buffalo وتم اختيار الأبعاد الستة الأكثر استخداما على أنها مقاييس فرعية. وهذه الأبعاد هي:

(*) أعد هذا المقياس في الأصل سيدني شروجر (١٩٩٠) Sidney Shrauger وذلك لقياس ثقة الفرد بنفسه وتقييمه لها، وعرف الثقة بالنفس على أنها إدراك الفرد لكفاءته أو مهارته وقدرته على أن يتعامل بفاعلية مع المواقف المختلفة، وقد هدف عند تصميمه لهذا المقياس أن يستخدم على نطاق عالمي مثل مقياس روزنبرج Rosenberg لتقدير الذات.

ويتألف المقياس في شكله الأصلي من ٥٤ عبارة، يوجد أمام كل منها خمسة اختبارات هي: (تنطبق تماما – تنطبق بدرجة كبيرة – تنطبق إلى حد ما – لا تنطبق كثيرا – لا تنطبق إطلاقا) تحصل الدرجات الإيجابية منها على الدرجات (٤-٣-٢-١-صفر) على التوالي، أما العبارات السلبية التي تحمل الأرقام (٢-٣-٧-٨-١١-١٢-١٣-١٤-١٧-١٨-٢٠-٢٣-٢٤-٢٥-٢٧-٢٩-٣٠-٣٣-٣٤-٣٨-٣٩-٤٣-٤٦-٤٨) فنتتبع عكس هذا التدريج، حيث تم استبعاد ستة عبارات، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين صفر – ١٩٢ درجة، تدل الدرجة =

(١) الأداء الأكاديمي، (٢) الرياضة، (٣) المظهر الجسمي، (٤) العلاقات الرومانسية، (٥) التفاعل الاجتماعي، (٦) التحدث مع الآخرين.

وإضافة إلى هذه المقاييس الفرعية فقد تم تطوير مقياسين فرعيين أخريين:

الأول: لقياس المستوى العام للثقة (General Confidence level).

والثاني: لقياس الحالة المزاجية (mood state)التي قد تؤثر على أحكام الفرد التي تتعلق بالثقة.

وقد اعتمد اختيار العبارات على أربع محكات هي:

١- معاملات الارتباط المرتفعة بين درجة العبارة ودرجة المقياس الفرعي الذي تنتمي إليه.

٢- معاملات الارتباط المنخفضة بين درجة العبارة ودرجة المقياس الفرعي الذي تنتمي إليه.

٣- معاملات الارتباط المنخفضة مع مقياس مارلو - كراون Marlowe-Crowne للمرغوبية الاجتماعية.

٤- التوازن بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية المتضمنة في كل مقياس فرعي.

هذا ويتضمن كل مقياس فرعي سبع من العبارات باستثناء مقياس الرياضة فيتضمن خمس فقط ، وبذلك يتألف المقياس من ٥٤ عبارة يوجد أمام كل منها أربع اختيارات هي (أوافق بشدة - أوافق بدرجة كبيرة - أرفض إلى حد ما - أرفض بشدة). وتتراوح درجة كل عبارة بين ١ - ٤ درجات مما يجعل الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين ٥٤ - ٢١٦ درجة. وتدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع من الثقة بالنفس، والعكس صحيح.

= المرتفعة على معدل مرتفع من الثقة بالنفس، والعكس صحيح، ولا يوجد هناك وقت محدد للإجابة عن هذا المقياس، ومن ناحية أخرى أظهرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل تتشبع عليها عبارات هذا المقياس. (دكتور/ علاء محمد عليوة - المرجع نفسه - ص ١٤٩).

*** ملاحظات بشأن الاختبارات المقترح استخدامه في قياس السمات الشخصية لضباط الشرطة:**

بداية فإن تطبيق الاختبارات المقترحة سوف يعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تشمل الاختبارات دراسة استطلاعية (فنية تحليل العمل)، بهدف الوصول إلى أهم السمات الشخصية المميزة لضباط الشرطة، كذلك تحديد الأدوات الخاصة بالدراسة، والتي تقيس هذه السمات اللازمة للنجاح في العمل الشرطي (حيث يستخدم في ذلك مع الدراسة الاستطلاعية تجربة تحليل العمل Job analysis).

إن تنوع عرض المقاييس والأدوات التي تلائم قياس تلك السمات يرجع إلى اختصاص كلا منها بقياس سمات معينة، فجانب السمات التي يراد قياسها يستخدم له المقياس الخاص بها حيث أن:

- <u>مقياس التحليل الإكلينيكي.</u> (الجزء الأول) يقيس سمات (التآلف، الذكاء، الثبات الانفعالي، السيطرة، الاندفاعية، الامتثال، المغامرة، الحساسية، الارتياب، والتخيل، الدهاء، عدم الأمان، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، التوتر).
- <u>مقياس قائمة الشخصية.</u> وهو يقيس (الحرص، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية، الحيوية).
- <u>استخبار ايزنك للشخصية.</u> وهو يقيس سمات (الانبساط، الذهانية، العصابية، الكذب).
- <u>مقياس اتخاذ القرار.</u> وهو يقيس سمة (اتخاذ القرار).
- <u>مقياس الثقة بالنفس.</u> وهو يقيس سمة (الثقة بالنفس).

المبحث الثالث
الشخصية المأمولة لضابط الشرطة
[مواصفات الصحة النفسية في الأداء الأمني]

- **تمهيد وتقسيم:**

الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هي تلك الشخصية التي تصلح لدفع مجتمعنا بأدائها المتميز نحو التقدم، والنهوض بالمهام والأعباء في شتى المجالات التي تعمل بها إلى المستوى المنشود، هي تلك الشخصية التي تعطى ولاءها وإخلاصها لوطنها، هي شخصية ذات أبعاد وخصائص متميزة ومرنة وخصال جميلة متعارف عليها.

وبالنظر إلى مجتمعنا ـ نظرة واقعية متأملة متأنية ـ نجد أنه يمر بظروف ومستجدات مستحدثة، منها ما هو داخلي مرتبط بطبيعة هذا المجتمع والظروف المحيطة به، سواء سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو علمية، ومنها ما هو خارجي يلقى بظلاله الكثيفة على سياساته ومسيرة، ويتمثل في الظروف الاقتصادية العالمية المحيطة، والعلاقات الدولية المتوترة، والمتغيرات السياسية على الخريطة العالمية، كل ذلك يدفع المجتمع نحو إكساب أبنائه من ضباط الشرطة بخصائص معينه في الشخصية، تمثل النموذج المأمول والمرجو في الظروف الحالية والمستقبلية، للنهوض بأعباء الوظائف القانونية والمهام الأمنية.

وسوف تتناول الدراسة العديد من المظاهر سواء في الجانب النفسي أو الجانب الأخلاقي، التي يمكن من خلالها الاستدلال على سواء الشخصية المأمولة، من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول ـ مظاهر السواء في الجانب النفسي.

المطلب الثاني ـ مظاهر السواء في الجانب الأخلاقي.

المطلب الأول
مظاهر السواء في الجانب النفسي

يشمل إطار الشخصية السوية لضابط الشرطة في جانبها النفسي، إطار معياري وضعه جانب من العلماء المختصين والمحللين في مجال علم النفس، ويشتمل على الأبعاد الأساسية التالية[1]:

- **من سمات القدرات العقلية:**

١ـ القدرة على الفهم الصائب للذات وللآخرين (تقبل الذات):

يساعد فهم ضابط الشرطة لنفسه ولنفوس الآخرين على التقدير الصائب لقدراته وإمكانياته، والمعرفة الدقيقة لرغباته ودوافعه، وبالتالي يحسن استغلال قدراته، والتخطيط الجيد لإشباع رغباته، فالشخص الذي يعرف أن مستوى ذكائه متوسط، لا يقحم نفسه في عمل يعلم أنه يحتاج إلى مستوى ذكاء مرتفع، فيفشل فيه ولا يجنى منه إلا الخيبة والندم، والشخص الذي يعلم أن إمكانياته وقدراته مرتفعة، يضع لنفسه أهدافاً عالية يسعى للوصل إليها، حيث تساعده إمكانياته على النجاح في تحقيقه.

كما أن معرفة نفوس الآخرين تمكن الفرد من معرفة إمكانيات الآخرين وقدراتهم، وحسن الاستفادة منهم وعدم مطالبتهم إلا بما يستطيعون القيام به، الأمر الذي يساعد في تحقيق توافق أكبر وتوفيق أكثر في العلاقات معهم.

٢ـ الذكاء في التصرفات والتعاملات:

إن نجاح الفرد فيما يقوم به ممن أعمال وتوفيقه فيما يمارسه من سلوك أو نشاط أو مهام، يحتاج إلى حد أدنى من الذكاء يساعده على فهم

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- بحث عن الإطار المعياري للشخصية السوية- القاهرة – مجلة الدراسات النفسية – العدد الرابع- أكتوبر ١٩٩٥م- ص ٦٧٧ وما بعده. وللمزيد بشأن أبعاد الشخصية السوية والإطار المعياري لتحديدها يراجع: دكتور/ فرج عبد القادر طه- موسوعة علم النفس والتحليل النفسي- القاهرة- دار سعاد الصباح- سنة ١٩٩٣م، دكتور/ محمود حمودة- النفس وأسرارها وأمراضها – القاهرة- مكتبة الفجالة – سنة ١٩٩٠م.

الظروف والمواقف، لتكيف سلوكه ونشاطه وفقاً لها.

وبالتالي فإن تصرف الفرد بصورة عشوائية في موقف معين غير مستغل لذكائه، قد يؤدى إلى أن يكون هذا التصرف غير ناجح، وقد يكون ضاراً به وبمن حوله، كذلك فإن ضعف القدرات والإمكانيات الذهنية المطلوبة في موقف ما، يؤدى بالشخص إلى الفشل في هذا الموقف وقد يؤثر ذلك عليه نفسياً. كما أن نقص الطاقة الحيوية لدى الفرد، وما يصيب أجهزته الجسمية من ضعف أو أمراض، مع وجود قصور أو عجز في الأداء، يؤدى أيضا إلى نقص السواء في الشخصية، ويعوق توفيقها في حياتها.

- **القدرة على التعليم من الخبرة (خبرة المواقف):**

بُعد الشخصية عن أفعال تتصف بالتخلف العقلي، يتطلب اكتساب خبرات معينة منها القدرة على التعلم (الاستفادة) من الخبرة. ويظل **العقل** هو المميز الأساسي للإنسان عن غيره من الكائنات، فالعقل هو وسيلة الإنسان في التفكير والإدراك والإستبصار بالموقف وعناصره المختلفة، كما أنه وسيلته في تحليل الخبرة الشخصية وخبرات الآخرين، واكتساب فن التعامل مع المواقف الجديدة التي تواجهه، وذلك بالأخذ بالجوانب الإيجابية والتخلي عن السلبيات ومواطن الضعف في هذه الخبرات، والفرد الناجح هو الذي يبدأ من حيث أنتهي غيره، وهذا هو أساس النمو والتطور، كما أنه حجر الزاوية في التوافق النفسي والاجتماعي[1]، بينما من التخلف العقلي والقصور الذهني أن يبدأ الفرد غير مستفيداً من خبرات الآخرين، وما انتهوا إليه من نجاح، وما أحرزوه من نتائج.

٣ــ الإدراك السليم للواقع ومعرفة عناصره:

من الأشياء الحسنة أن حب المعرفة يكاد يكون غريزة فطرية في الإنسان، نظراً لأهميته الشديدة في نجاحه وتوفيقه في حياته، من أجل ذلك

١- الدكتور/ العارف بالله محمد الغندور، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - مدخل الشخصية ونظريات علم النفس - القاهرة - دار آتون- ط ٢ - سنة ١٩٩٨- ص ٢٣٧.

كان سباق العلم والمعرفة والتحصيل، والحصول على الشهادات العلمية، والقيام بالبحوث في مختلف مجالات المعرفة، وعن مختلف ظواهر العالم الطبيعي والإنساني وموضوعاته وعناصره، ومن هنا كان التقدم المعرفي مصحوباً بالتقدم التقني، وبازدهار المجتمع وتقدمه في كافة المجالات.

وفى هذا الإطار يعتبر الإدراك السليم للواقع، الذي تتحرك فيه الشخصية وتتفاعل معه عنصراً هاماً، وبعداً أساسياً من أبعاد سوائها، فإذا اضطرب هذا الإدراك واختل، اضطربت تبعاً لذلك علاقة الفرد (الشخصية) بعناصر هذا الواقع، وفشلت في التعامل معه. فالذي لا يعرف أن هذا الشيء سام، ويدركه على أنه شيء مفيد وربما تناوله يؤدى بحياته، إن المعرفة والإدراك السليم للشيء، يسهل للفرد السيطرة عليه وتوجيهه لصالحه من جانب، واتقاء شره من جانب أخر.

٤ــ القدرة على ضبط النفس والتحكم في انفعالاتها وأهوائها.

(الاتزان الانفعالي): من أهم خصائص الشخص السوي القدرة على التحكم في النفس، وضبط الأعصاب والانفعالات، وذلك حتى يحكم تصرفاته قبل أن يقع في تصرف غير سوي يضر به أو بغيره ويصعب تداركه، فالحلم في اللغة يعنى صفه حسنة محمودة، وهى التأني وضبط النفس عند الغضب، على الرغم من قدرة الفرد وقوته. ولنتأمل قوله تعالى: **(والكَاظِمِين الغيظ والعَافِين عنِ الناسِ واللهُ يُحِبُ المُحسِنِين)**[1].

وغالبا ما يتفوه الفرد في ثورة غضبه بألفاظ غير مرغوبة، ويقوم بأفعال وتصرفات تتسم بالرعونة، ويفاجأ من حوله من الذين ما كانوا يتوقعون منه ذلك لقدره ومكانته عندهم، ومن هنا يصبح ضبط النفس والتحكم فيها وفى انفعالاتها وفى أهوائها، أمرا هاما للفرد حتى يتحقق له السواء النفسي والتوافق الاجتماعي. والانفعال الشديد الذي يتجاوز حدود

١- سورة ال عمران – الآية: ١٣٤.

المعقول، يهز أركان الشخصية بحيث يكاد يمزقها، ويذهب بعقلانيتها ومنطقيتها، فيصبح تصرفها مضطرباً، وسلوكها شاذاً ضاراً.

٥ــ القدرة على الحب والتعاون والإيثار:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه ويقصد بذلك أنه ينزع إلى العيش وسط جماعة من البشر ولا يفضل العيش بعزلة عن الناس، ومن أهم ما يوثق العلاقات المتبادلة داخل الجماعة ويقويها وجود الحب المتبادل بين أعضائها الذي يؤدى بدوره إلى تزايد الثقة، والتعاون بين أفراد الجماعة، وهكذا تنمو الجماعة وتزدهر وتنجح في تحقيق أهدافها، ويكمل هذا بظاهرة الإيثار.

والإيثار يعنى تفضيل المرء غيره على نفسه. يؤثر غيره بالخيرات والأمور الحسنة، ولو كان ذلك على حساب نفسه وينتقض من نصيبه. فالشخص عندما يقضى حوائج غيره مضحيا بماله ووقته وجهده فإنه يؤثر غيره على نفسه، وفي هذا الشأن يقع على عاتق ضابط الشرطة قضاء حوائج الناس، في مختلف المواقع الأمنية حيث يقدم للمجتمع ما يحتاجه من خدمات أمنية أو خدمات إدارية.

إن الشخصية السوية لا تسيرها المصالح الأنانية الضيقة، بحيث تكون أسيرة أنانيتها المفرطة، متمركزة كلية حول الذات، بل يكون تمركزها واضحاً حول المجتمع ولصالح الوطن، والمجتمع لا يقوم ولا يزدهر ولا يتقدم ولا ينهض، إلا إذا توافر لأبنائه قدر كاف من الحب والتعاون والإيثار.

٦ــ الطموح المناسب للشخصية والأهداف الواقعية في الحياة:

لكل شخص أهداف معينة يحاول أن يبلغها، ومستوى طموح معين يسعى إلى تحقيقه، وتلك الأمور تختلف من شخص إلى أخر بل أنها تتغير عند الشخص ذاته من حين لأخر وفق مستوى وعيه، وواقع ظروفه التي يعيشها، والأحداث التي يمر بها، وقد ينجح الشخص أو يفشل في تحقيق أهدافه وطموحاته. ولاشك أن هذا يعتمد على مدى كفاءته وقدراته، وعلى

مــدى ملاءمة ظروفه وبيئته، كمــا أن لكل شخصية مستوى طموح معين بالنسبة لكل مجال من مجالات حياتها ونشاطها[1].

ومستوى طموح الشخصية يعتبر دافعاً يدفع ضابط الشرطة للكد والسعي حتى ينجح في تحقيق هدفه المنشود، ويدعم مستوى طموحه ما يصادفه في طريق تحقيقه من نجاح، بينما قد يحمل ما يصيبه من فشل على هبوط قــدر طموحه، أو ربما التخلي كلية عنه، وعلاوة على ذلك تأثيره في مقدار ثقتــه بنفسه، لذلك فإن الطموح المناسب لدى ضابط الشرطة، وأهدافــه الواقعيــة والمعقولة التي يريد تحقيقها في حياته، أمر ضروري لحسن توافقه وإضفاء مظاهر السواء عليه.

وكلما كانت الأهداف ومستويات الطموح واقعية ومتناسبة مع القــدرات والإمكانيات والظروف، كان ذلك أقرب لتحقيق النجاح، وأزيــد قربــاً مــن مستوى الشخصية السوية، وبعداً عن سوء التوافق، ولاشــك أن الأهــداف المغالى فيها، والطموح البالغ الارتفاع فوق مستوى الإمكانيات والقــدرات، يسبب إحباطا مستمرة للشخصية، وإحساسا مســتمراً بــالانهزام والفشــل، وبالتالي بعداً عن السواء المنشود، كما أن بساطة المطالب وتواضعها أمــر ضروري للتوافق السوي في الحياة.

٧ـ القدرة على العمل المنتج البناء:

تعتبر هذه القدرة من أهم خصائص الشخصية السوية، وربما كانــت أهم معيار لتقدير مدى سوائها، ذلك أن العمل هو الذي يقوم عليــه أعمــار الكون وأزدهاره، كما يقوم عليه بنيان أي مجتمع وتقدمه، وكمــا أن العمــل هام للمجتمع فإنه في ذات الأهمية لأفراده فالفرد لا يتقدم إلا بعمله واجتهاده.

٨ ـــ جدية الشخصية وقدرتها على تحمل المسئولية:

من أهم علامات الشخصية السوية جديتها وقدرتها على تحمل المسئولية

١- للمزيد بشأن أهمية تحديد أهداف واقعية في الحياة وأثره في الشخصــية الســوية يراجــع: (دكتور/ العارف بالله محمد، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - المرجع السابق - ص ٢٣٦).

التي تلقى على عاتقها أو تلتزم بها، فالفرد لكي يحقق التوافق مع مجتمعه، والتوفيق في سلوكه وأقواله وأفعاله، صدق في حديثه ونهض بعمله المسند إليه بكل ما استطاع من جد واجتهاد وتفان، وتحمل مسئوليته وبذل من أجل تنفيذها ما يستطيع من طاقه وما يسعه من جهد، حيث أن استهتار الشخصية واستهانتها بالمسئولية، يعتبر من أخطر مظاهر الشخصية الغير سوية.

وتعبر المسئولية هنا عن دور كل فرد، والواجبات المنوط به تنفيذها، وكل إنسان مسئول طالما كان عاقلاً عارفا بدوره تجاه نفسه ونحو الآخرين، ويلاحظ أن تخلى المريء عن مسئولياته بداية لسلسلة من المشكلات النفسية والاجتماعية تواجهه، يكون ضحية لها ويخسر المجتمع جهوده، وإنجاز الفرد لمسئولياته يعد مظهرا لتوافقه النفسي والاجتماعي وأحد الدلائل الهامة على سواء الشخصية[1].

٩ـ القدرة على تحمل الإحباط والصدمات:

الإنسان يسعى دائماً ويرحب بما يبعث على السعادة والبهجة والفرح، ويضيق دائماً ويشقى بما تسببه له الهموم والصدمات من ضيق وآلم فيحاول أن يتجنبها. ويُعرف علم النفس ذلك بمبدأ اللذة والألم، وهو المبدأ السيكولوجي القائل بأن الإنسان ينزع في سلوكه إلى الحصول على أكبر قدر من اللذة وتفادى أكبر قدر من الألم. ولذا يكون من أهم علامات السواء النفسي ومعاييره، قدرة الشخصية على تحمل الإحباط وقوى الصدمات والصبر على المكاره، والحرمان من إشباع الرغبات لفترات طويلة. ولكي يحقق ضابط الشرطة المقدرة على تحمل درجات الإحباط من الضروري أن يتمتع بقدر مناسب من الشعور بالأمن والطمأنينة الداخلية، وهى ما يعبر عنه بالرضا عن النفس، وذلك ليتحقق التوافق النفسي الذي يوفر قدرة التحمل المراد توافرها.

١- دكتور/ العارف بالله محمد، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق- ص ٢٣٨.

- **مظاهر أخرى لشخصية ضابط الشرطة المأمولة:**

عرضت الدراسة فيما سبق بعض السمات الدالة على الشخصية السوية في إطار معياري. ويضاف إليهـا أبعاد أخرى للشخصية المأمولة لضـابط الشرطة، هذه الأبعاد تزيد من رضاءه عن نفسه وتحقيق له التوافق النفسي، لكي يقوى على مجابهة صعوبات الحياة ومشكلاتها المتتالية:

أ ـ الهدوء والاطمئنان والإحساس بالراحة النفسية:

هي مجموعة من الأحاسيس والمشاعر الإيجابية المترابطـة والمحببـة إلى النفس، بحيث يشعر فيها الفرد بمعاني السعادة وهـدوء البـال، وذلـك عندما يتحقق له التوافق الناجح مع نفسه ومع مجتمعـه، ويحـرم منهـا أو تنتقص عنده في حالات تكاثر المشكلات التي تتهدده، والمخاطر التي تحيط به والظروف التي تحول بينه وبين إشباع مطالبه الضرورية، وما من شـك أننا نعيش في عصر يتسم بانتشار القلق والخوف من كل شـيء، حتـى أن بعض المفكرين يطلقون على عصرنا هذا **[عصر القلق النفسي]**.

ولا شك أن أتصاف ضابط الشرطة بالإدراك السليم للحياة والواقع الذي يعيشه، وتمتعه بمزية ضبط النفس والتحكم فـي الانفعـال، وتبنيـه القـيم والأخلاقيات الحميدة، وأن يكون لديه طموحاً مناسباً وأهداف واقعيـة فـي الحياة، كل هذا يساعد شخصيته على هدوئها واطمئنانها وراحتها النفسية.

ب ـ تبنى الشخصية للقيم الخيرة والبنائه:

لا تزدهر الحياة ولا تتقدم المجتمعات إلا بانتشار القيم الإنسانية النبيلة، كقيم الحق والعدالة والرحمة والأمانة والصدق والوفاء، والبساطة والتواضع والتعاون، واحترام حرية الآخرين ومصلحتهم والبعد عن الأنانية المفرطـة، وكذلك حفظ كرامة الآخرين من أبناء المجتمع ومعاملتهم المعاملة الإنسـانية التي يستحقونها، وتحقيق روح الديمقراطية في العلاقات المتبادلة مع الغيـر، والسعي الجاد لتحقيق الصالح للمجتمع. والقيم النبيلة تدعو إلى كل مـا هـو مفيد للحياة وللناس وللمجتمع ككل، ولـذا فإن كل من يلتزم بها في سلوكه،

وفى طريقته في الحياة، يمكن أتصافه بالتوافق والسواء النفسي.

والمجتمع في هذه الفترة العصيبة من الزمان يحتاج أكثر ما يحتاجه إلى ضابط شرطة يستطيع أعمال فكره، بمعنى أن يستخدم عقله ويسخر ذكاءه في إنتاج فكر جديد مفيد لمجتمعه. وفى هذا يؤكد الأمام العالم محمد عبده[1]:

" لا ينبغي للإنسان أن يذل فكره لشيء سوى الحق، والذليل للحق عزيز، ويجب على كل طالب أن يسترشد بمن تقدمه سواء كانوا أحياء أم أموات. ولكن عليه أن يستعمل فكره فيما يؤثر عنهم، فإن وجده صحيحاً أخذ به، وأن وجده فاسداً تركه ".

ت ـ استمتاع الشخصية بالصحة النفسية:

المقصود بالصحة النفسية للفرد، خلو شخصيته من الانحرافات والاضطرابات والأمراض النفسية الواضحة، علاوة على قدرة التوافق والنجاح في العلاقات مع الغير، والتحقيق الإيجابي البناء للذات في العمل والإنتاج، مع قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والشدائد والصمود في مواجهتها، وتحمل أوجه الإحباطات التي يتعرض لها في حياته، دون أن يختل اتزانه فينهار أو تضعف نفسيته فيضطرب أو ينحرف.

ولا شك في أن الصحة النفسية مسألة نسبيه شأنها في ذلك شأن بقية جوانب الشخصية، كالصحة العقلية (الذكاء)، أو الصحة الجسمية (انتظام وظائف الجسم)، بمعنى أن الصحة النفسية التامة أمر لا يكاد يتحقق لفرد ما، وإن مقدار الصحة النفسية يختلف من فرد لأخر.

ث ـ النقد الذاتي:

يقصد بالنقد الذاتي مدى استعداد المرء للاستجابة الشعورية لأسئلة تطرح عليه (في حياته عامة، أو في عمله وعلاقاته ومسئولياته خاصة)، وتكون

١- الشيخ / رشيد رضا – تاريخ الأستاذ الأمام – ص ٧٦٢ مشار إليه لدى: دكتور/ رفعت السعيد – الإرهاب المتأسلم – القاهرة – قطاع الثقافة – أخبار اليوم – سنة ٢٠٠٤ – ص ٢٦.

الاستجابة بصدق وصراحة وأمانة، وكذلك قدرته على النقد الذاتي أي حكم الفرد على نفسه وعلى سلوكه[1]. وحينما ينتقد المرء نفسه (ذاته) فإنه يصوب لها تصرفاتها ويقنن لها أفعالها، يقوم بالوقوف مع ذاته لاستكشاف إلي أين تأخذه لكي يصحح مسارها.

المطلب الثاني
مظاهر السواء في الجانب الأخلاقي

الأخلاق هي سلوك وسجايا وطبائع وهيئات تتعلق بالإنسان، إذا حسنت واستقامت وصلحت في كل ما يصدر عن صاحبها من أقوال أو أفعال، كانت دليلاً واضحاً وبرهاناً ساطعاً على قوة الإيمان، وعلى سلامة الوجدان وعلى صدق التقيد بما يرضى الخالق عز وجل، وكان بعض السلف الصالح يعتبر الدين هو الأخلاق الكريمة، ويعتبر الأخلاق الكريمة هي الدين[2]. ومظاهر السواء للشخصية وما تشمله من سمات أخلاقية، لازمة للمجتمع بكافة طبقاته وفئاته، ولكن الحاجة إلى تمتع ضباط الشرطة بهذه السمات وتلك المظاهر تكاد تكون ضرورية.

❖ **الخلق الكريم:**

قال تعالى في كتابه الكريم: **(وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ)**[3]. وقد فسر أبن عباس – رضي الله عنهما – معنى الآية الكريمة أنك أيها الرسول الكريم لعلى دين قويم عظيم.

من الحقائق التي أتفق عليها المفكرون والعقلاء، أن الأخلاق الكريمة هي ثمرة الإيمان القوي الصادق، وأن الأخلاق السيئة هي وليدة ضعف الإيمان،

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – سيكولوجية الشخصية – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ٢٠٠١ – ص ٩٤.

٢- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي – العقيدة والأخلاق – القاهرة – دار السعادة للطباعة – طبعة ٣- (١٤٢١ هـ – ٢٠٠١ م) – ص ٢١٦.

٣- سورة القلم – الآية: ٤.

ولقد حضت شريعة الأسلام بنيها على التمسك بالأخلاق الفاضلة، وحذرتهم من الاقتراب من الرذائل والوقوع فيها، وبينت أن حُسن الخلق يرفع صاحبه إلى أعلى الدرجات، بينما سوء الخلق يهوى بصاحبه إلى الدرجات السفلى.

❖ **حُســن الخُلــق وبيانــه:**

الخُلق هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الارادية الاختيارية، حسنة وسيئة وجميلة وقبيحة، وهى قابله بطبعها لتــأثير التربيــة الحســنة والسيئة فيها، فإذا ما ربيت هذه الهيئة على إيثار الفضيلة والحــق، وحــب المعروف والرغبة في الخير، ورُوضت على حب الجميل وكراهية القبــيح، أصبح ذلك طبعاً لها تصدر منها الأفعال الجميلة بسهولة، ودون تكلف قيــل فيها خُلق حسن[1]، وتنعت الأفعال الجميلة الصادرة عن المرء بدون تكلــف بالأخلاق الحسنة، وذلك كخُلــق الحلم والرحمة والصبر والكرم والشجاعة، والعدل والإحسان، وما إلى ذلك من الفضائل الخلقية، والكماليات النفسية.

كما أن النفس إذا أهُملت فلم تهذب التهذيب اللائق بها، ولم يعن بتنمية عناصر الخير الكامنة فيهــا، أوربت تربية سيئة حتى أصبح القبيح محبوبــاً لها والجميل مكروها عندها، وصارت الرذائــل والنقــائض مــن الأقــوال والأفعال تصدر عنها بدون تكلف، قيل فيها خُلق سيئ، وسميت تلك الأقوال والأفعال الذميمة التي تصدر عنها بالأخلاق السيئة.

والأخلاق عمل في الباطن، وسلوك ينبع من الداخل وقوى محركة من القلب، والخُلق الباطني ينقسم إلــى أقسام أربعة، يتكامل بعضها مع البعض تكاملاً متناسباً متآلفاً حتى يوصف صاحبها بحَسن الخُلق. وهذه الأقسام[2]:

١- قــوة العلــم:

إن القوة في العلم أنما تتضح في قدرة الإنسان على التفرقة بين الصدق والكذب، وعلــى التمييز بين الحق والباطل فــي مجال الاعتقادات، وبيــن

١- الشيخ / أبو بكر الجزائري – منهاج المسلم – القاهرة – مكتبة دار التراث – ص١٥١.

٢- دكتور/ حسن الشرقاوي – نحــو منهج إسلامي – مرجع سابق – ص ١٩٩.

الجميل والقبيح فيما يتعلق بالأفعال. فإذا تكاملت قوة العلم أثمرت ثمرة يانعة من ثمار المعرفة، بل هي أشرف وأعز ما يتحصله الإنسان، الآ وهي الحكمة مصداقاً لقوله تعالى: (.... **وَمَن يُؤتَ الحِكمَةَ فَقَد أُوتِيَ خَيراً كثيراً**....)[1]. والحكيم بهذا المعنى أنما هو على رأس أصحاب مكارم الأخلاق، إذ الحكمة قمة الأخلاق وينبوع الحق والفضيلة[2].

٢- قوة الغضب:

لا يعد الغضب عند بعض العلماء شراً كاملاً، إنما في بعض الأحيان صالحاً وتاماً وذلك عندما تقضي الحكمة ذلك. فإذا كان الغضب من أجل الدفاع عن الوطن أو الحق، كان ذلك دليلاً على صلاحه وتمامه، على أن يكون مرتبطاً بالحكمة ومقترنا بها، إذ هي الأساس الذي يحرك هذه القوة في الطريق المستقيم والعمل الصالح، أما إذا كان الغضب بلا حكمة أو سبب مما سبق ذكره، استخدمت هذه القوة في غير موضعها وكان صاحبها آثماً، ويتصف صاحبها بالخُلق السيئ.

٣- قوة الشهوة:

وكذلك الشهوة فإنها لا تُعد في جميع الأحوال من الرذائل، إذ أنها قوة من قوى الإنسان الحسنة، متى كانت تتبع بما تقضي به الشريعة وما يحكم به العقل، والقوة الشهوانية أنما تكون صالحة وحسنة إذا سارت تحت أمرة الحكمة، وأتبعت الصراط المستقيم. أما إذا استخدمت لجلب الملذات وموافقة الأهواء بلا حكم يحكمها، فإنما يكون صاحبها بذلك من الضالين الظالمين.

٤- قوة العدل:

القوة الرابعة في الإنسان أنما تكمن في قوة العدل، وهذه القوة ترجع إلى النفس ـ إذ أن النفس هي التي تحكم على قوتي الغضب والشهوة ـ وتأمرها بأتباع هذا الطريق أو ذاك. وقوة العدل تمتاز بقدرتها على التمييز

١- سورة البقرة - الآية: ٢٦٩.

٢- يراجع في ذلك: الأمام أبو حامد الغزالي - إحياء علوم الدين - الجزء الثامن.

بين ما هو شرعي مقبول عقلاً، وبين ما هو محرم ومتروك شرعاً، وتتمثل قــوة العدل في ضبط النفس بمعنى ضبط قوتي الغضب والشــهوة، وهــي دائما تحت سلطان وآمرة الحكمة.

وتنمو قوة العدل في الإنسان من قوة العقل، فكلما كان العقل واعياً سليماً حكيماً، كان العدل عدلاً ومنصفاً بين قوتي الغضب والشهوة، أمــا إذا كــان مريضاً فإنه لا انضباط بين قوتي الشهوة والغضب وبذلك يفقد الفرد اتزانه.

❖ الضمير الأخلاقي:

الضمير هو ذلك الوازع الداخلي الذي يراقب المرء في أعماله ويكــون رقيباً على أفعاله، وبخاصة الأفعال الخاطئة، وعلى قدر يقظة الضمير تكون استقامة الإنسان. ويلاحظ أن الضمير الأخلاقي في الإنسان له وظيفتان[1]:

١- الردع والعقاب والمحاسبة والمحاكمة على ما يأتيه المرء من الآثام والمعاصي والأخطاء والمخالفات والجرائم والانحرافات.
٢- دور الرقيب أو الشرطي الذي يمنع الجرائم قبل وقوعها، ومثله مثل رجل الجمارك الذي يمنع دخول الممنوعــات إلــى البلاد، وهــــو يمنع صاحبه من الإتيان بالمعاصي حتــى فــي غيبــة السلطــــة الخارجية الممثلة فــي مــن يمكن أن يكتشف عملــه الخــاطيء أو يضبطه ويعاقبه. فالضمير قوة داخلية ذاتية تمنــع صــاحبها مــن ارتكاب المعاصي، والخروج عن الإطار السليم الصحيح في العمــل والخلق والحياة.

(*) السمات الأخلاقية المأمولة في شخصية ضابط الشرطة:

تحتاج النفس الإنسانية إلى التذكرة المستديمة والتوجيه الصادق الأمين حتى لا يعتريها الصدأ، لذلك فإن الشخصية السوية المتزنة، هي التي تتميــز ببعض الخصائص الضرورية والهامة تثرى النفس فــي الجانب الأخلاقي.

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – مرجع سابق – ص ٩٤.

ومن هذه الخصائص غايات منهجية تتمثل في:

- **أولا ــ [الثقـة بالله]:**

يقول الله تبارك وتعالى: **(وعسى أن تكرهوا شيئاً وهو خيرٌ لكم وعسى أن تُحبوا شيئاً وهو شرٌ لكم والله يعلمُ وأنتم لا تعلمُون)**[1]. وضابط الشرطة إنسان من خلق الله، قد يواجه تجربة تضعه أمام امتحان صعب، هو في هذه التجربة مؤمن بقضاء الله لا تنقص همته ولا يتقلص عزمه، بل على العكس تزيده المحن إيماناً، ويمضي في هذه التجربة رابط الجأش راضي النفس، مرتاح الضمير موقناً أن الله تعالى بجانبه وأنه جل وعلا عندما ابتلاه تلطف به، وأن ما يحدث له في هذه المواقف هو أيسر ما يمكن أن يحدث، وأنه لو اختار غير ذلك لكان قانطاً من رحمة الله يئوساً من عطفه. ويتعرض ضابط الشرطة في الحياة لمواقف صعبة تتنوع بين:

- خطأ في العمل قد يؤدى إلي توقيع جزاء إداري عليه.
- ضغوط مختلفة في جوانب الحياة مادية واجتماعية وغير ذلك.
- حركة التنقلات العامة التي تغير أسلوب حياة ضابط الشرطة، وتضعه في اختبارات صعبة.
- الأمراض المختلفة التي تهاجمه نتيجة ضغطوط العمل المستمرة.

إن الثقة في الله تجعل من المحال ممكناً ومن الصعب سهلاً، ومن العوائق طريقاً للسعي والخير والجهاد في سبيل الله، إن الثقة بالله تسير جنباً إلى جنب مع الصبر، فالواثقون بالله صابرون دائماً، والواثقون بالله جل وعلا لا يخافون شيئا ولا يخشون شيئا، فهم مع الله يجاهدون في سبيله[2].

- **ثانيا ــ [الصبر]:**

هو من محاسن الأخلاق التي يتحلى بها الإنسان، والصبر هو حبس

١- سورة البقرة – الآيـة: ٢١٦.

٢- دكتور/ حسن الشرقاوي – مرجع سابق – ص ١٣٥.

النفس عما تكره، أو احتمال المكروه بنوع من الرضا والتسليم[1]، والصبر هو نتاج العلم والمعرفة، وهو غاية من غايات أهل الحق والصدق، إذ أنه شجرة من أشجار الله تعالى، كما أنه لا يتم إلا بمال قائم أي بفضل من أفضال الله، وكذلك فأن الصبر لا يتم إلا بعمل ثمرة من ثمار الله[2]، فالصبر أذن نتاج المعرفة والمال والعمل[3]، تصديقا لقوله تعالى: (**سَلَامٌ عَلَيكُم بِمَا صبرتُم فنِعم عُقبى الدارِ**)[4].

وتتركز في الصبر الآداب الرفيعة والأخلاق القويمة، والصبر صفة من صفات الإنسان المؤمن، فإن الصابر يصبر عند الابتلاء ويشكر على حال النعمة، والصبر أيضا من فضائل العقل.

ويُعرف الصبر بأنه[5]: عدم الاعتراض على ضياع ما يتلذذ منه الإنسان من الألم وتحمل للمحن والفاجعات (**ولَئِن صَبَرتُم لَهُوَ خَيرٌ للصابِرِينَ**)[6]، والصبر غير كبت الدوافع والرغبات، فالصابر آمن لأنه ليس خائفاً على ضياع شهوة أو فقد لذة، وإنما هو يفعل الصبر وهو واع لما يفعل، عارف بثمرات صبره. وصفة الصبر هي من الصفات التي متى رسخت في قلب الإنسان، واستعملها في موضعها كانت دليلاً على قوة الإيمان وصدق اليقين. وقد ذهب جانب من العلماء إلى تعريف الصبر بأنه: " حبس النفس على ما يقتضيه العقل والشرع "[7].

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري – مرجع سابق – ص ١٥٣.

والصبر وعدم الجزع من الأخلاق التي تكتسب وتنال بنوع من الرياضة والمجاهدة، وأما احتمال الأذى فهو الصبر ولكنه أشق، وهو بضاعة الصديقين وشعار الصالحين.

٢- يراجع في خلق الصبر: الأمام أبو حامد الغزالي – أحياء علوم الدين – الجزء ١٢.

٣- للمزيد في معرفة معاني جوانب الأخلاق يراجع: دكتور/ حسن الشرقاوي – ألفاظ الصوفية ومعانيها.

٤- سورة الرعد – الآية: ٢٤.

٥- دكتور/ حسن الشرقاوي – نحو منهج إسلامي – مرجع سابق – ص١٣٦.

٦- سورة النحل – لآية: ١٢٦.

٧- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي – مرجع سابق – ص٢٥٠.

والصبر الجميل هو الذي يدفع صاحبه لتخطى العقبات، وتحمل التبعات من أجل نشر الأمان والسلام والرخاء، والعلم النافع والخير الوفير بين الناس. وفضيلة الصبر تدل على أن صاحبها قد تحلى بضبط النفس، وثبات القلب وصدق الإيمان لأن أثقال الحياة وتكاليفها وأحداثها لا يطيقها الضعاف المهازيل، وإنما يطيقها أصحاب النفوس الكبيرة والعزيمة القوية.

- **ثالثاً ـ [القُدوة الحسنة]:**

إن حُسن الخُلق لا يتأتى عن طريق الأقوال وحدها وإنما يتأتى بصورة أكمل وأفضل عن طريق الأسوة الحسنة والقدوة الطيبة والسلوك الحميد، وهل هناك أسوة حسنة خير للمجتمع من الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، حيث كان بين أصحابه مثلاً أعلى للخُلق القويم الذي يدعو إليه، وكان يغرس في أصحابه هذا الخُلق السامي بسيرته العطرة، قبل أن يغرسه بما يقوله من حكم وعظات.

- **رابعاً ـ [العفاف]:**

هناك ألفاظ عندما تطرق سمع الإنسان العاقل، يرتاح لها قلبه وينشرح لها وجدانه، ومن هذه الألفاظ لفظ العفة أو العفاف وهو بمعنى الصيانة والبعد عن كل ما لا يليق من الأقوال أو الأعمال.

يقال رجل عفيف أي: حابس نفسه على كل ما هو حلال وجميل، ومنزه نفسه عن كل ما هو حرام أو قبيح[1]. وجاء في المجمع الوسيط: (عَف عفة وعفافاً أي: كف عمالاً يحل ولا يجمل من قول أو فعل فهو عفيف والجمع أعفة وإعفاء. والعفة ترك الشهوات من كل شيء، وغلب استعمال هذا اللفظ

١- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوى – المرجع السابق – ص ٢٢١.

* وقد جاء الحديث عن فضيلة العفاف مرتين في سورة (النور) الزاخرة بالآيات الكريمة، التي جاءت بالأحكام التي تصون الأعراض والحرمات وتأمر بغض البصر واستقامة الجوارح. ولقد مدح الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم المتعففون عن سؤال الناس في أحاديث متعددة منها: في الصحيحين– أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (ليس الغنى عن كثرة العروض، ولكن الغنى عن النفس).

في حفظ الفرج مما لا يحل. والعفيف المتصف بالعفة والجمع عفائف)[1].

وصفة العفاف من الصفات الجميلة الراقية، التي إذا تحلى بها ضابط الشرطة دفعته دفعا نحو الخصال الحميدة، وتكامل الشخصية وإلى القول الحسن والفعل الطيب، وإلى الرقي في التعامل وحفظ الحقوق لأصحابها، وإلى ما يرضى به الله تعالى عن عباده.

- **خامسا ــ [العدل]:**

أ ــ **العدل فضيلة:** لفظ العدل معناه الإنصاف، وهو إعطاء المرء ماله وأخذ ما عليه. يقال فلان عادل في حكمه، إذا أعطى إنسان حقه دون محاباة أو ظلم. وبالعدل والمساواة بين الناس في كل ما تجب فيه المساواة، ينتظم الكون ويسعد الناس في تبادل المنافع التي أحلها الله تعالى بينهم[2].

العدل لغة: العدل القصد في الأمور وهو خلاف الجور. يقال: (عَدَلَ) في أمره عدلاً من باب ضرب و(عدل) على القوم (عدلاً) أيضا و(معدلة) بكسر الدال وفتحها[3]. وبسط الوالي عدله.

والعدل أيضا وضع الشيء في موضعه. ولهذا يعدل المسلم في قوله وحكمه، ويتحرى العدل في كل شأنه حتى يكون خُلقاً له. ووضعاً لا ينفك عنه فتصدر عنه أقواله وأعماله عادلة بعيدة عن الظلم[4].

ب ــ العدل ثمرة طيبة:

من ثمرات العدل في الحكم إشاعة الطمأنينة في النفوس. وقد روى أن قيصراً أرسل إلى عمر بن الخطاب رسولاً لينظر أحواله ويشاهد أفعاله، فلما دخل المدينة سأل عن عمر وقال: أين ملككم ؟ فقالوا: ما لنا ملك بل لنا

١- المعجم الوسيط – الجزء الثاني – ص٦١١ – مجمع اللغة العربية.

٢- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوى – المرجع السابق – ص ٢٢٨.

٣- المصباح المنير – كتاب العين – باب الدال – ص ٣٩٦.

٤- دكتور/ مصطفى مراد – منهاج المؤمن – القاهرة – دار الفجر للتراث – طبعة أولى – سنة ٢٠٠١ – ص ١٠٥.

أمير قد خرج إلى ظاهر المدينة، فخرج في طلبه. فرآه نائما فوق الرمـل، وقد توسد درته (وهي عصا صغيرة كانت دائماً بيده يغير بها المنكر)، فلما رآه على هذا الحال وقع الخشوع في قلبه فقال: رجل يكون جميع الملوك لا يقر لهم قرار من هيبته، وتكون هـذه حالته، ولكنك يا عمر عدلت فنمت، وملكنا يجور فلا جرم أنه لا يزال ساهراً خائفا ![1].

ت ـ عن الاعتـدال:

وأما الاعتدال فإنه أعم من العدل، فهو ينتظم به كل شأن من شئون المسلم في هذه الحياة، والاعتدال هو الطريق الوسط بين الإفراط والتفريط وهما الخُلقين الذميمين. والاعتدال أخو الاستقامة وهي من أشرف الفضائل وأسمى الخلائق، إذ الاستقامة توقف صاحبها دون حدود الله تعالى فلا يتعداها، وتنهض به إلى الفرائض فلا يقصر في أدائها، أو يفرط في جزء من أجزائها، وهي التي تعلمه العفة فيكتفي بما أحل الله له عما حرم عليه. وقد ذهب احد الفقهاء إلى القول بأن الاعتدال هو الاستقامة، ولا يمكن أن يتم العدل في النفس إلا بالاعتدال، وهو تربية النفس تربية سليمة للأخلاق، فالاعتدال استقامة وموازنة وقسط وقصد وقوامة وإقامة للعدل[2].

وإذا كانت فضيلة العدل في أسمى درجات الكمال، فإن رذيلة الظلم أحط دركات النقصان. والظلم (كما ذكر الراغب في مفرداته) هو: "وضع الشيء في غير موضعه المختص به، إما بنقصان أو بزيادة وإما بعدول عن وقته أو مكانه... والظلم يقال في مجاوزة الحق...... ويقال فيما يكثر وفيما يقل من التجاوز.. ولهذا يستعمل في الذنب الكبير وفي الذنب الصغير " [3].

ولقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم أتباعه بتحري العدل، ونهاهم في

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري – مرجع سابق – ص ١٦٥.

٢- الشيخ/ أبو طالب المكي– قوت القلوب – الجزء الثاني، مشار إليه لدى: دكتور/ حسن الشرقاوي – المرجع السابق – ص ١٣٧.

٣- الشيخ العالم/ الراغبي الأصفهاني – المفردات في غريب القرآن – ص ٣١٥.

كثير من أحاديثه الشريفة عن الظلم. وفى الحديث القدسي الذي رواه النبي صلى الله عليه وسلم عن رب العزة. يقول الله عز وجل: **(يا عبادي أنى حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا.....)**.

والتزام العدل في الأقوال وفى الأفعال وفى الأمور المادية التي يسهل وزنها وضبطها، وفى الأمور العقلية والمعنوية التي يصعب وزنها، ويحتاج ضبطها إلى جهد شديد، والتزام العدل في كل ذلك يتحقق عند من أعطاهم الله تعالى الإيمان القوى والعزم الفتى العاقل الراجح والعلم النافع والقلب الشجاع الثابت على الحق.

- **سادسا ـ [سمة الصدق]:**

كلمة الصدق من الكلمات التي تطرق السمع فيرتاح لها القلب وتنشرح بها النفس وتهفو إليها المشاعر. لأنها كلمة جميلة تدل في أصلها اللغوي على القوة والثبات. يقال: رمح صدق، أي: صلب متين. والصدق بفتح الصاد مع التشديد: الكامل من كل شيء.

وقد عرف العلماء الصدق بأنه مطابقة ما ينطق به اللسان لما هو مستكن في القلب والوجدان، وبذلك يكون القول تام الصدق. أما إذا قال الإنسان كلاماً بلسانه يخالف ما في ضميره وما في نفسه فلا يكون صادقاً، بدليل أن المنافقين كانوا يقولون بألسنتهم للرسول صلى الله عليه وسلم نشهد إنك رسول الله، ومع هذا كذبهم الله تعالى ولعنهم لأنهم يقولون بألسنتهم ما ليس في قلوبهم[1].

والصدق هو مطابقة الخبر للواقع[2]. وللصدق ثمرات طيبة يجنيها الصادقون منها راحة الضمير وطمأنينة النفس والبركة في الكسب وزيادة الخير، والفوز بمنزلة الشهداء والنجاة من المكروه.

١- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي- مرجع سابق – ص ٢٣٩.

٢- دكتور/ مصطفى مراد – مرجع سابق – ص ١٠٦. وأيضا: الشيخ/ أبو بكر الجزائري – مرجع سابق – ص ١٧٣.

والإنسان العاقل لا ينظر إلى الصدق كخُلق فاضل يجب التخَلق بـــه لا غير، بل إنه يذهب إلى أبعد من ذلك، يذهب إلى أن الصدق مـــن متممـــات إيمانه ومكملات إسلامه إذ أمر الله تعالى به، وأثنى على المتصفين به، كما أمر به الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم وحث عليه ودعا إليه.

ما يتعلق بـــه الصدق: يرى الأمام الترمذي أن الصـــدق يتعلق بنـــاحيتين، ناحيـــة عقلية وأخلاقية[1]:

- **فالصدق من الناحية العقلية:** يعنى العدل والعدل أساس المعرفـــة.
- **وأما الصدق من الناحية الأخلاقية:** فأنه يعنى الحق والحقيقة. وبذلك يكون الصدق صورة متكاملة للعالم من الناحية العقلية والسلوكية، أو من حيث العلم والعمل، أو من حيث الذات والموضـــوع. فالصـــدق صورة متطورة للمعرفة تبدأ من الحق وتنتمي إليه.

*** وللصدق مقومات ثلاثة هي[2]:**

المقوم الأول ــ المثل العليا: يختلف كل إنسان عن الآخر في ميولـــه واستعداداته وقدراته، وبالتالي حظه في المثل العليا، وأكثر النـــاس صـــدقاً أكثرهم تأملا في هذه المثل، والتأمل يعاون الإنســـان فـــي التعـــرف علـــى الفضائل، والتخلق بمكارم الأخلاق، التي قمتها التخلق بالأخلاق والصـــفات الحميدة كالرحمة والبر والصدق والحكمة والعطف والإحسان والعلـــم.....، وغير ذلك من الأسماء والصفات للذات الآلهيه، التي إذا جعلها الإنسان قدوة له فإنها تعيده للحياة المطمئنة، وتزوده بالحق الاجتماعي الفاضـــل، وكلمـــا رسخت هذه المثل في نفسه كلما زادت حكمته وفضله ومروءته.

المقوم الثاني ــ علم الأسرار: ينصب الصدق هنا على علم الأســـرار الذي هـــو علم الله تعالى بالغيب، وذلك أصل اليقين والإيمان الـــذي يربط

١- دكتور/ عبد المحسن الحسيني – المعرفة عند الحكيم الترمذي – القـــاهرة – دار الكتـــاب العربي – ص ٢٧٣.

٢- دكتور/ حسن الشرقاوي – مرجع سابق – ص ١١٦، ١١٧.

بين الحياة والاعتقاد والسلوك الأخلاقي للإنسان، بحيث لا يتشكك الإنسان في صدق طريق الله تعالى وفى الإيمان به جل وعلا.

المقوم الثالث ـ البصيرة: هي من مقومات الصدق، وتعتمد البصيرة اعتمادا تاما على العنصرين السابقين وهما المثل العليا وعلم الأسرار، أي تعتمد على أخلاق الفرد، وعمق تأمله في حقائق الكون من ناحية وفى الإيمان واليقين بعلم الله والغيبيات، فينتج علم الفراسة، والمتفرس يتمثل الصورتين الأخلاقية والاجتماعية من منطلق على قدر بصيرته، فيتشكك المعاني الغامضة التي تدق على غيره من أصحاب الحس والعقل.

والبصيرة بهذا المعنى ملَكة يحظى بها العارف أساسها الصدق، فيدرك الموضوعات الخارجية إدراكاً حقيقيا، وبهذا المعنى تكون البصيرة كالصدق إلا أنها تختلف عن الصدق في الدرجة والقوة، كما أنها تختلف من إنسان إلى إنسان بحسب صدقه، إذ أنها ليست عامة، إنما هي ملَكة ذاتية يختص بها أهل الصدق أصحاب البصائر.

سابعا ـ [خلُق الرحمة]:

من الكلمات الجميلة التي يرتاح لها القلب، وتحبها النفس، وتهفوا إليها المشاعر النقية، كلمة الرحمة التي تطلق في اللغة على الرأفة والرقة والعطف والإحسان ولين الجانب[1]، والرحمة هي شيء يمسك بالقلب يحمل الإنسان أن يتألم لألام الخَلق ويحزن لأحزانهم ويعطى فقيرهم ويساعد ضعيفهم ويغيث ملهوفهم[2]. قال تعالى: **(فَبِمَا رَحمَةٍ مِنَ اللهِ لِنتَ لَهُم..)**[3]:

وإن كانت الرحمة في حقيقتها رقة القلب وانعطاف النفس المقتضى للمغفرة والإحسان، فإنها لن تكون دائماً مجرد عاطفة نفسية لا أثر لها في

١- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي- مرجع سابق - ص ٢٧٠.

٢- دكتور/ مصطفى مراد - مرجع سابق - ص ١٠٥.

٣- سورة آل عمران: الآية- ١٥٩.

الخارج، بل إنها ذات آثار خارجية ومظاهر حقيقية تتجسم فيها العفو والمغفرة والإغاثة والمساعدة[1].

وفضيلة الرحمة في أفقها الأعلى، وفى شمولها المطلق صفة من الصفات الحُسنى لله رب العالمين، ولفظ الرحمن الذي وسعت رحمته كل شيء، ولفظ الرحيم الذي لا تنقطع رحمته لحظة عن خلقه، من أسماء الله الخالق عز وجل، وهذان اللفظان قد تكررا في القرآن الكريم عشرات المرات. وفضيلة الرحمة لا تتعارض مع التأديب الواجب، أو مع العقاب العادل الرادع لأن الخالق عز وجل وهو أرحم الراحمين، هو سبحانه الذي شرع العقوبات العادلة لصيانة نفوس الناس، ولصيانة أموالهم وأعراضهم، ولو تُرك الناس دون حساب على جرائمهم وأخطائهم، لعمت الفوضى والفساد في الأرض.

وليست الرحمة حناناً لا عقل معه، وليست شفقة تتنكر للعدل والنظام، وإنما هي عاطفة عاقلة تضع الأمور في نصابها، فتحسن إلى من يستحق الإحسان وتحاسب وتعاقب من يستحق المحاسبة أو العقاب.

وضد الرحمة: القسوة وتبلد الحس وغلظة القلب وتحجر المشاعر، وهى صفات قبيحة تدل على تغلغل الأنانية في نفس صاحبها. وقد ذم الله تعالى من قسمت قلوبهم ذماً شديداً.

- **ثامنا – [خُلق التواضع]:**

من الخصال الحسنة التي يُحسن أن يتمتع بها المرء خلق التواضع، فيكون متواضعاً في غير مذلة ولا مهانة، والتواضع يكون ليرتفع المرء ويعلو، ولا يتكبر لئلا يسقط في هاوية غروره. والتواضع من الأخلاق المثالية والصفات العالية، وعندما يصغى العاقل بأذنه وقلبه إلى هذه الأخبار الصادقة من كلام الله تعالى، وكلام رسوله صلى الله عليه وسلم في الثناء

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري – مرجع السابق – ص ١٦٦.

على المتواضعين مرة، وفى ذم الكبر والمتكبرين مرة أخرى، وطورا في الأمر بالتواضع، وآخر في النهى عن الكبر، فكيف لا يتواضع ولا يكون التواضع خلقا له، وكيف لا يتجنب الكبر. قال الله تعالى: (**وَلَا تَمشِ فِي الأَرضِ مَرَحاً إِنكَ لَن تَخرِقَ الأَرضَ وَلَن تَبلُغَ الجِبَالَ طُولاً**)[1]. وبذلك يأمرنا بالتواضع، ويرفع المتواضع درجات ويجزيه بأحسن الجزاء.

- **تاسعا ــ [سمة طلب العلم]:**

نحن الآن في عصر لا تتنافس فيه الأمم بضخامة أجساد أبنائها ولا بسعة أرضها، ولا بكثرة تعدادها، وإنما نحن الآن في عصر العلم. في العصر الذي تتنافس فيه الأمم وتتباهى، بوفرة العلم بين أبنائها ورجاحة العقول وجودة الأفكار، وبالتقدم والرقى في شتى ألوان الاختراع والابتكار والفكر، وفى غير ذلك من ثمرات البحث والدراسة والإطلاع والقراءة، والتأليف في مختلف العلوم الدينية والتربوية والاجتماعية والطبية والهندسية والفلكية والاقتصادية، وهذا كله لا يتيسر لأي أمة إلا بالتبحر والرسوخ في مختلف العلوم، التي أخرجتها روائع العقل وعبقريات الفكر الإنساني.

والعلم هو الحياة للإنسان، وخير دعاء يتضرع به الإنسان إلى الخالق عز وجل أن يسأله المزيد من العلم، وأنه مهما أوتى من علم فهو قليل، قال تعالى: (**فتعالى اللهُ المَلِكُ الحَقُ وَلَا تَعجَل بِالقُرءَانِ مِن قَبلَ أَن يُقضَى إِليكَ وَحيُهُ وَقُل رَبِ زِدنِى عِلماً**)[2].

وتجارب الحياة علمت العقلاء إن أوسع الناس علماً هم المتواضعون، الذين يقضون معظم أوقاتهم في الاستزادة من العلم النافع دون ضجيج أو تفاخر، وأن أكثر الناس ادعاء للعلم والمعرفة، هم أنصاف المتعلمين ممن لا يعرفون من العلم إلا القشور دون اللباب[3].

١- سورة الإسراء – الآية: ٣٧.

٢- سورة طه – الآية: ١١٤.

٣- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي – مرجع سابق – ص٢٦٧.

وعندما نتحدث عن طلب العلم فالمقصد هنا العلم بمعناه العام، كل علم يخدم الحق وينشر الفضائل ويعود علـى الناس بما ينفعهم في دينهم وفـي دنياهم، لا فرق فـي ذلك بين العلوم الشرعية واللغوية والطبية والرياضـية والقانونية والأمنية، وغير ذلك مـن شتى ألوان العلوم التي لا تتنـافى مـع شريعة الله تعالى ومع مكارم الأخلاق التي بعث الرسول صـلى الله عليـه وسلم لإتمامها وحث عليها.

إن طلب العلم خُلق عظيم وهو يرفع من شأن صاحبه، وقد أشرنا إليه في السمات الأخلاقية المطلوب أن يتحلى بها ضابط الشرطة، لأن له مردود إيجابي فـي شخصية ضابط الشرطة المأمولة يثقفه ويعلمه ويرفع من شأنه، ويمنحه قوة في مواجهة الخارج عـن القانون الرافض للنظام الاجتمـاعي، الساعي إلـى الأجرام، هـذا المارق يأخذ بالعلم ولكـن مـن أجل الخراب والدمار وإشاعة الفوضى، وفرض نظـم خارجة عـن الشرعية، لذا فـإن المواجهة بين الطرفين إنما تكون بالعلم والفكر.

- **عاشرا ـ [سمة القوة]:**

فضيلة القوة هي شرف تنصر الحق وتخذل الباطل، ولفـظ (القـوة) يدل على الصلابة والمتانة، ويطلق على الأشياء الماديـة والحسـية، قـال تعالى: **(اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُم مِن ضَعف ثُمَّ جَعَلَ مِن بَعدِ ضَعف قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِن بَعدِ قُوَّةٍ ضَعفًا وشَيبَةً يَخلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ العَلِيمُ القَدِيرُ)**[1]، وهـذه الآيـة الكريمة جمعت مراحل خَلق الإنسان بصورها الحسية المتنوعة والمشـاهدة. ويطلق لفظ (القوة) كذلك على الأشياء المعنوية كقوة العزيمة وقـوة الإرادة، يقول تعالى: **(وإِذ أخذنا ميثاقكم ورَفعنَا فوقكُمُ الطُورَ خُذُوا مَا ءَاتَينَاكُم بِقُوَّةٍ واذكُرُوا ما فِيهِ لعلكُم تتقُونَ)**[2].

١- سورة الـروم – الآيـة:٥٤.

٢- سورة البقـرة – الآيـة: ٦٣.

وقد جاء في الحديث الشريف الصحيح الذي رواه الإمام مسلم عن أبى هريرة رضي الله عنه **قال:** أن رسول الله صلى الله عليه وسلم **قال:**(المؤمن القوى خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير).

والقوة الفاضلة العاقلة الرشيدة، لا تنبع إلا من العقيدة القويمة المكينة السليمة، لأن هذه العقيدة متى استقرت في النفس ورسخت في القلب، جعلت صاحبها إذا تكلم كان قوياً في حجته وبيانه، وإذا كلف بعمل من الأعمال كان قوياً في أدائه بالطريقة التي تجعله ممن رضي الله عنهم ورضوا عنه، وإذا أتجه إلى سلوك ما كان واضحاً في سلوكه، قوياً في أخذه وعطائه. هذه العقيدة القويمة السليمة، تجعل صاحبها يؤمن بما أستقر في عقله وفكره وقلبه، إيماناً لا مكان معه للتردد أو الارتياب، وتلك هي القوة الراسخة.

وضابط الشرطة القوى في عقيدته وفي خُلقه وقوله وعمله، وفى كل سلوك يسلكه وكل موقف يتخذه، له سمات ومناقب يتحلى بها ولا يتخلىعنها، **فمن سماته أنه يعامل الناس بوضوح ومكاشفه** إن رآهم على الحق قد سلب منهم وقف إلى جانبهم، وإن رآهم على غير ذلك تعامل معهم في نطاق الشرعية القانونية. ومن سماته **أنه يباشر الأسباب التي شرعها الله تعالى للنجاح بكل إخلاص وإتقان وإحكام.** ثم بعد ذلك يترك النتائج لله عز وجل يسيرها حسب إرادته ومشيئته، ولا يكون من أولئك الذين يقصرون في واجب من الواجبات، فإذا ما أخفقوا في مسعاهم اعتذروا بالمعاذير الواهية، وتلمسوا الأسباب الغير مرضية. والشخصية القوية هي المأمولة في ضباط الشرطة كما سبق وأوضحت الدراسة، في السمات الذاتية لضباط الشرطة.

الفصل الثاني
شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية

تتسم وظيفة ضابط الشرطة بخصوصية تميزها عن غيرها من سائر الوظائف الأخرى، وتأتى هذه الخصوصية بتميز تام لشخصية ضابط الشرطة الذي يقوم بأعبائها، تلك الوظيفة التي تتصل اتصالاً وثيقاً بحماية الأرواح والأموال والأعراض، ويشمل دورها مهام وظيفية متنوعة منها إشاعة الطمأنينة والسكينة والأمن لدى أفراد المجتمع، الأمر الذي أدى إلى تدخل ضابط الشرطة الدائم في حياة المواطن، حيث يتعامل معه في شتى مجالات الحياة، ويختص ضابط الشرطة أثناء أدائه لمهام وظيفته، بالعمل على استقرار النظام العام وهذا هدف أساسي، بالإضافة لأهداف وغايات أخرى منها منع الجريمة قبل أن ترتكب، وضبط مرتكبيها في حالة وقوعها، ويستتبع ذلك منح ضابط الشرطة بعض السلطات وتخويله بعض الاختصاصات.

ولقد كان لاتساع مفهوم النظام العام وما يشمله من أعمال الضبط، وكذا تطور مفهوم الجريمة، وتزايد العوامل المسببة للسلوك الإجرامي، أن اتسعت وظيفة الشرطة وتنامت سلطات ضابط الشرطة، وكان من الطبيعي أن يواكب ذلك زيادة في مسئوليات ضابط الشرطة، تلك الزيادة التي تتم في نطاق ضوابط وحدود تلتزم بها هيئة الشرطة.

❖ **مفهوم الضبط:**

ويقصد بالضبط تنظيم المجتمع تنظيماً وقائيا، يكفل أمنه وسلامته من الأخطار، ومن تلك التي عسى أن يأتيها الأفراد، والتي تؤدى إلى الإخلال بالنظام العام في المجتمع. **والضبط** بهذا المفهوم نوعان:

- **الأول: الضبط الإداري** ويهدف إلى منع أي إخلال بالأمن والسكينة والصحة العامة.

- النوع الثاني فهو **الضبط القضائى** الذي يرمى إلى التنقيب عن الجرائم المرتكبة، والتحري عن مرتكبها وجمع الاستدلالات اللازمة، لإثبات الاتهام ورفع الدعوى الجنائية[1].

❖ **أنواع الضبط:**

تقوم الدولة الحديثة، في سبيل أداء مهامها في حفظ كيان الدولة وبقائها، بوظيفتين رئيسيتين:

الأولى: هي وظيفة الضبط الإداري. (La Police administrative)

والثانية: هي وظيفة الضبط القضائى. (La police Judiciaire)

أما الوظيفة الأولى: الضبط الإداري فجوهرها اتخاذ ما يلزم في سبيل منع الجريمة قبل وقوعها، وذلك بالسهر على الأمن العام واتخاذ احتياطات تأمينية، عن طريق تنفيذ ما تقضى به القوانين واللوائح التنفيذية، واتخاذ التدابير الكفيلة بمنع الجرائم قبل وقوعها[2].

أما الوظيفة الثانية: الضبط القضائى وتنشط الدولة لأداء تلك الوظيفة بعد وقوع الجريمة فعلاً، وجوهرها التحري عن الجريمة والبحث عن مرتكبها، وجمع العناصر اللازمة للتحقيق في الدعوى. ومقتضى الضبطية القضائية أنه بعد فشل الضبط الإداري، في إدراك الغاية منه وهو منع الجريمة قبل وقوعها، تنتهي وظيفته في الحال لتبدأ في تلك اللحظة وظيفة الضبط القضائى، في جمع الاستدلالات اللازمة لتحقيق وضبط الجريمة والمجرم[3]. و الضبطية القضائية بهذا المعنى تعتبر من الأجهزة المساعدة

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد – المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي " دراسة مقارنة بالفكر الجنائي الإسلامي" – القاهرة – دار النهضة العربية – ط٢ – سنة ٢٠٠٤ – هامش ٨٤١– ص ٤٥٨.

٢- دكتور/ محمد زكى أبو عامر – الإجراءات الجنائية – الإسكندرية – دار المطبوعات الجامعية – سنة ١٩٨٤– ص ١١٥.

٣- دكتور/ محمد زكى أبو عامر – المرجع نفسه – ص١١٦.

للسلطة القضائية في أداء مهامها في نشر العدالة في المجتمع[١].

وجدير بالذكر أن الضبط بمعناه العام ينصرف إلى الضبط الإداري، والذي يعنى تنظيم الدولة تنظيماً وقائيا يكفل أمن المجتمع وسلامته واستتباب النظام فيها، وفقا لهذا التنظيم الوقائي[٢]. إذ تنظر الدولة (السلطة الشرعية) إلى الأخطاء التي عسى أن يأتيها الأفراد، والتي قد تؤدى بالتالي إلى الإخلال بالنظام العام في المجتمع، فتعمل على قمعها قبل وقوعها[٣].

❖ **التمييز بين الضبط الإداري والضبط القضائى:**

لم يكن التمييز بين نوعى الضبط واضحاً ودقيقاً في الحياة العملية، ومرد ذلك إلى اعتبارين:

الأول: أن إجراءات الضبط الإداري والضبط القضائى متداخلة، فالوظيفتان متلامستان لدرجة أنه يصعب في بعض الحالات الفصل بينهما، كما أنه يحدث – في الواقع – خطأ كبيراً بين الوظيفتين، ويرجع ذلك إلى أن القانون يجمعهما في كثير من الأحيان في يد واحدة[٤].

الثاني: قد يناط برجال الإدارة ممن منحهم القانون صفة الضبطية القضائية، في كثير الأحيان وظيفة الضبط القضائى، بجانب عملهم بالضبط الإداري، فالتمييز بين الوظيفتين في العمل عسير.

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد – المرجع السابق – ص ٤٥٨.

Voir aussi en ce sens :

-Fou RNIER (Georges): " L'acte Policier Judiciare ". These Rennes I, 1979.

- L EMONDE (Marcal): " Police et Justive . Etude Theorique et pratique de rapports entre La magistrature et La Police Judicaire en France These Loyn 1975.

-DEBIS (G): " L 'Enquete Preliminaire " These Aix Harseilli 1973.

-CASERIS (Rene): "La Gendarmerie dans Lexercise de ses functions Police Judicaire Theses", Paris II. 1972.

٢- دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوى- مرجع سابق- ص ٥٧.

٣- لواء دكتور/ عصمت عدلي- مرجع سابق- ص ٤٤.

٤- دكتور/ حسنى درويش عبد الحميد – الفصل بين الضبط الإداري والضبط القضائى – مجلة المحاماة – عدد ٥، ٦ – السنة ٦٦- مايو ويونيه ١٩٨٦- ص ٤٥.

ومع تطور الحياة وزيادة مشكلاتها وتعرض المجتمع لتيارات مختلفة، سواء سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو ثقافية أثرت هذه التيارات على الكيان الاجتماعي وأفرزت أنشطة إجرامية مختلفة ومتعددة، بدت معها مصلحة عملية وقانونية للتمييز بين الضبط الإداري والضبط القضائى، وذلك لتحديد مجالات الاختصاص والمسئولية ومدى خضوع تلك الإجراءات لرقابة القضاء[1].

تقسيم:

عندما يمارس ضابط الشرطة مهما وظيفته المتنوعة ما بين أعمال الضبط الإداري ومهام الضبط القضائى، فمن الأهمية أن تتسم شخصيته ببعض من الخصائص والسمات التي تمكنه من أداء هذه الأعمال والمهام بكفاءة عالية، وتتنوع وتتباين هذه السمات عندما يمارس عمله في الظروف العادية، عن الظروف الطارئة التي يواجه فيها أزمة أو كارثة، حيث يكون المطلوب في ذلك التوقيت – بالإضافة لسمات الشخصية الأساسية في الظروف العادية – سمات أخرى، تتحلى بها شخصية الضابط ليستطيع مواجهة المواقف الطارئة، بما يحمل من مسمى سواء أكان أزمة أو كارثة.

مع مراعاة أن المطلوب من ضابط الشرطة في مواقف الأزمات ليس مجرد المواجهة فقط، بل أن تحقق هذه المواجهة النجاح المطلوب لتخطئ هذه الأزمة بما تحمله من نتائج وآثار. وبناء على ذلك سوف تنقسم دراستنا لشخصية ضابط الشرطة في نطاق الوظيفة إلى:

المبحث الأول:التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة.

المبحث الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الأمنية.

المبحث الثالث: شخصية ضابط الشرطة والضبطية القضائية.

المبحث الرابع: شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث.

١– دكتور/ محمد زكى أبو عامر – مرجع سابق – ص ١١٦– هامش ٥.

المبحث الأول
التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة

أولا ـ القانون المنظم لوظيفة ضابط الشرطة:

حدد المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في مادته الأولى فقرة (١) من هم العاملين المدنيين بالدولة، بأن حدد من تسري عليهم أحكام هذا القانون، ثم استثني النص – من الخضوع لأحكامه – العاملين المدنيين بالدولة إذا كانت هناك قوانين أو قرارات خاصة تنظم توظيفهم، أو غير ذلك من المسائل. وفي ذات المادة الفقرة (٢) ذكر المشرع أن من أمثلة هذه الفئات ضباط وصف وجنود هيئة الشرطة.

وعن سبب خضوع هذه الفئات لقوانين وقرارات خاصة بهم، فمرد ذلك طبيعة المهام التي تكلف بها هذه الفئات.

ثم تضمنت المادة الثامنة من القانون:" تضع كل وحدة- وزارة- هيكلا لها يعْتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" وتضع كل وحدة – وزارة – جدولاً للوظائف مرفقا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها، وتصنيفها وترتيبها في احدي المجموعات النوعية، وتقييمها بأحدي الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) (جدول التقسيم الموضوعي للوظائف وربط الوظيفة بالدرجة المالية التي يخصصها القانون لها).

ونظرا لتميز الوضع بشأن وظيفة هيئة الشرطة وخصوصيتها وما تتمتع به من مواصفات خاصة، فقد خص المشرع شاغلي هذه الوظائف بقانون خاص بهم، ومن المتيقن به أن المشرع تطلب خصائص وسمات معينة في ضابط الشرطة الشاغل لوظيفة الضبطية، فأقر له قانون خاص به كما وضعه في كادر خاص. ويؤكد ذلك اعتناق المشرع لنظام موضوعي للوظائف هو (**التسكين الوظيفي**).

ويقصد بـ (التسكين) كاصطلاح وظيفي إيجاد الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة له. ويتحقق ذلك التناسب بأن تتوافر في الموظف الشروط اللازمة لشغل الوظيفة، ومن اجل تحقيق التسكين الوظيفي بشكل دقيق أوجد المشرع نظاما موضوعيا للوظائف[1].

وقد تناول القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة فئة ضباط الشرطة في الباب الثاني منه، وتضمن النص على كل ما يتعلق بهم ابتداء من التعيين، ثم التقارير والترقيات والعلاوات، ثم البدلات والحوافز والنقل والندب، والإعارة والبعثات والأجازات، ثم أوضح القانون واجبات الضباط، ونظام التأديب، والإحالة إلي الاحتياط انتهاء بنهاية الخدمة، وذلك من خلال تسعة فصول، وتناول ذلك في المواد من ١٢ إلي ٧٥ من القانون.

ثانيا ـ التسكين الوظيفي لضابط الشرطة:

لضمان أن يكون ضابط الشرطة متمتعا بسمات وخصائص تؤهله لوظيفة (ضابط الشرطة)، نصت المادة ٦ من قانون هيئة الشرطة على أن:

" يكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي كليات أكاديمية الشرطة[2]، ويعين الضباط من خريجي كلية الشرطة لأول مرة في رتبة ملازم. ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل..........".

كما نصت المادة ٧: " يؤدي ضباط الشرطة عند بدء تعيينهم وقبل مباشرة أعمال وظائفهم يمينا أمام وزير الداخلية بالنص الأتي: ((أقسم بالله العظيم. أن أحافظ علي النظام الجمهوري. وأن احترم الدستور والقانون. وأرعى سلامة الوطن. وأؤدي واجبي بالذمة والصدق)). وهذا القسم يدخل الولاء والانتماء إلي نفس الضابط، ويكمل أطار السمات الشخصية التي يتحلى بها، بالإضافة إلي عمق إحساسه بوطنه وحرصه على سلامته وأمنه.

١- هشام زوين – موسوعة العاملين المدنيين بالدولة (في ضوء الفقه والقضاء والتشريع) – الجيزة – دار السماح للنشر والتوزيع – ط أولى– سنة٢٠٠٤– ص٣٢.

٢- الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

وبنص القانون قصر المشرع مهنة وظيفة ضابط الشرطة على خريجي كلية الشرطة وذلك لضمان تميز الشخصية بسمات معينه[1].

ثالثا ـ الأسلوب الحالي لتعيين ضباط الشرطة:

نصت المادة السادسة من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أن: " يكون تعيين ضابط الشرطة من خريجي كلية الشرطة، ويعين الضابط لأول مرة في رتبة ملازم "[2].

١- وقد نصت المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة على انه: " يسري علي أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التامين الاجتماعي ". مستبدله بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨. إذ أن الأساس هو خضوع أعضاء هيئة الشرطة لقانون العاملين المدنيين إلا إذا وجد قانون خاص يقرر الخضوع لأحكامه، ويسري الأصل العام في الخضوع لقانون العاملين بالدولة في حالة عدم التعارض بين الأحكام.

٢- من الأنظمة السابقة لتعيين ضباط الشرطة:

أ- **معاونو الإدارة:** في عام ١٨٣٣ قسم محمد على باشا كل قسم بوليس إلى أخطاط، وعين على كل خط حاكما سماه معاون الإدارة، ثم اختفت هذه التسمية ولكنها عادت لما رؤى إنشاء وظائف معاوني الإدارة، بقصد التمهيد لتقسيم البوليس إلي قسمين منفصلين أحدهما نظامي والأخر إداري، وكان القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩١١ الخاص بنظام مدرسة البوليس والإدارة ينص على أن هذه المدرسة معدة لتخريج ضباط البوليس ومعاوني الإدارة، كما نص نفس القانون في المادة ٢٥ علي منح كل تلميذ نجح في الامتحان شهادة تؤهله للاستخدام في وظيفة معاون إدارة أو ملاحظ بوليس. (ملاحظ البوليس هو ضابط الشرطة برتبة ملازم تحت الاختبار طبقا للمسمي في القانون الحالي). ولما رؤى أن تكون فئة معاونو الإدارة نواة لاختيار مأموري مراكز من بينهم، تقرر عام ١٩٣٣ رفع مستواهم الثقافي، فاشترط للالتحاق بوظيفة معاون الإدارة الحصول على شهادة الليسانس في الحقوق. وكان القانون ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ أول قانون خاص يصدر بنظام هيئات البوليس واختصاصاتها، وتضمن في مادته الأولي معاونو الإدارة من بين موظفي هيئة البوليس. ثم نصت المادة ١٣ ف ١على تعيين معاونو الإدارة من بين الحاصلين علي شهادة الليسانس في الحقوق الذين يتخرجون من قسم الإدارة بكلية البوليس الملكية. وقد درجت الوزارة على تعيين الحاصلين على شهادة الليسانس في وظيفة معاوني الإدارة دون الالتحاق بالكلية. واستمر هذا النظام حتى صدر القانون ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥ بنظام هيئة البوليس.

ب- **الضباط المرقون من بين الكونستبلات:** كان من ضمن هيئة الشرطة الكونستبلات، وهي فئة كانت تتخرج من قسم بكلية البوليس يلتحق به الحاصلون علي شهادة الإعدادية لمدة سنتين ثم يتخرج بدرجة كونستبل، يرقي بعد ذلك بشروط معينه إلي كونستبل ممتاز، وقد الغي هذا القسم=

ونظرا لإنشاء أكاديمية الشرطة بالقانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م، وإنشاء كلية الضباط المتخصصين بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٦م، فقد تم تعديل هـذه المادة لتعدد الكليات التـي تخرج الضباط فـي نطاق أكاديمية الشرطة، حيث تـم استبدال الفقرة الأولى من المادة السادسة بالقانون رقم ٢١٨ لسـنة ١٩٩١م، وأصبح نصها: " يكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي أكاديمية الشرطة، ويعين الضابط من خريجي كلية الشرطة لأول مرة برتبة ملازم..........".

وقد استحدثت المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، نظام يسمح بترقيـة أمناء الشرطة والمساعدين إلي فئة الضباط. وعلى ذلك فإن تعيين الضـباط يتم حاليا من ثلاثة مصادر نص عليها القانون بيانها:

أ ـ ضباط الشرطة من خريجي كلية الشرطة (المادة السادسة فقرة أولى):

وهم العنصر الأكثر عدداً في فئة ضباط الشرطة (الغالب)، حيث يـتم التحاقهم بكلية الشرطة وذلك بناء على حصولهم على شهادة الثانوية العامـة أو ما يعادلها، طبقا للشروط التي أوردتها المادة ١٠من القـانون ٩١ لسـنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة، ومدة الدراسة بالكلية أربـع سـنوات، يحصل خلالها الخريج على ليسانس الحقوق وليسانس علوم الشرطة.

= بمقتضى قانون كلية البوليس الصادر في عام ١٩٥٣، كما انقرضت فئة الكونستبلات نهائيـا بعد إلغاء القسم الخاص بهم في كلية الشرطة، وأيضا بترقية بعضهم إلي رتـب الضـباط، أو بالإحالة إلي المعاش. ولم ينص القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ عليها.

ت- الضباط المرقون من بين مساعدو الشرطة: أجازت م ٣٦ من القانون رقـم ١٤٠ لسـنة ١٩٤٤ ترقية الصول إلي رتبة الملازم الثاني بموافقة المجلس الأعلى للبوليس، بشرط أن يكون قد قام بخدمات ممتازة لصالح الأمن العام، وان يكون قد امضي في خدمة البوليس النظامي مدة لا تقل عن عشر سنوات، على انه لا يجوز أن تتعدي الترقية رتبة المـلازم الأول، وألا تزيـد نسبة الترقي على ٥٠/٠ من المجموع، وقد الغي قانون هيئة البوليس رقم ٢٣٤ لسـنة ١٩٥٥ ترقية هذه الفئة. وكانت هـذه الفئة تسمي الصولات ثم عدلها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ إلي اسم المساعدين وهو الاسم الدارج حاليا، وطبقا للقانون الحالي وطبقا لآخر الإحصائيات الرسمية المتاحة كان عدد ٦٤ ضابط شرطه أساسهم معاون إدارة وكونستبل. (بيـان بحالـة الضـباط العاملين بالخدمة، صادر من الإدارة العامة لشئون الضباط في ١٩٩٥/٨/١- غير منشور).

ب ـ خريجو الضباط المتخصصين:

حيث يلتحق الدارسون الحاصلون على مؤهلات عليا من الجامعات المصرية بتخصصات من كليات معينة، حسب احتياج جهاز الشرطة من هذه التخصصات (طب أسنان- الطب البشري - الصيدلة - الهندسة - التجارة- العلوم- التربية الرياضية- الطب البيطري ....إلى غير ذلك). وينتظم هؤلاء الدارسون في الدراسة لمدة عام يحصلون خلاله على دبلوم العلوم الشرطية، ويكون منهج الدراسة العلوم الشرطية والقوانين المتعلقة بالعمل الشرطي، وتدريبات عملية وعسكرية، وقد نص قانون هيئة الشرطة على هذه الفئة في (المادة ٦ الفقرة١).

كما استحدثت أكاديمية الشرطة نظام الشرطة النسائية، حيث قبل قسم الضباط المتخصصين دفعات من خريجات الجامعات، من الحاصلات على مؤهلات التخصصات التي يحتاجها العمل في جهاز الشرطة، واعتبارا من عام ١٩٨٦/٨٥ تم تخريج دفعات من الضابطات هن نواة الشرطة النسائية المصرية، لأول مرة في تاريخ الشرطة المصرية بل والعربية.

ت ـ الضباط المعينون من فئتي أمناء ومساعدي الشرطة الحاصلين على شهادة ليسانس الحقوق:

نصت المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة فقرة أولي على أنه:

"إذا حصل أمين الشرطة على إجازة الحقوق يعين ضابطا برتبة ملازم...".

كما أوردت ذات المادة الشروط اللازمة لهذا التعيين فنصت على أنه:

"..... متى كانت حالته الوظيفية تتيح له ذلك على ألا تقل مدة خدمته عن ثمان سنوات في وظيفة أمين، أو ثلاث عشر سنه في هيئة الشرطة. ويحتفظ بمرتبه إذا كان يجاوز بداية مربوط رتبة ملازم بعد اجتيازه فرقه بأكاديمية الشرطة. يحدد مدتها وشروطها وزير الداخلية"[1].

١- الفقرة الأولي مستبدله بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ في ٢٠ يوليو ١٩٧٨.

وأضافت المادة ١٠٣ في فقرتها الثانية: " ويحدد وزير الداخلية بعد اخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة شروط وأوضاع النقل من فئة الأمناء أو المساعدين إلي فئة الضباط "[1].

رابعا ــ أمور دقيقه بين المصادر المكونة لفئة ضباط الشرطة:

بعض من الأمور القانونية التي ظهرت بين المصادر، التي يتم من خلالها تعيين ضابط الشرطة، من هذه الأمور:

● **الأقدمية:**

ــ **بالنسبة للضباط خريجي كلية الشرطة (القسم العام):** يتم تعيينهم لأول مرة برتبة ملازم. (مادة ٦ فقرة أولى من قانون هيئة الشرطة).

ــ **الضباط المتخصصون (القسم الخاص):** عند تخريجهم تنظم أقدميتهم المادة ٢٥ من قانون إنشاء أكاديمية الشرطة، حيث يوضع خريجو قسم الضباط المتخصصين مع زملائهم من خريجي كلية الشرطة في كشف أقدمية واحد، مع احتساب أقدمية لهم تعادل الفرق بين سنوات الدراسة في الكليات التي تخرجوا منها بنجاح، وسنوات الدراسة المقررة بكلية الشرطة، ويتم تعيينهم بداية في رتبة ملازم أول ثم تحتسب الأقدمية في الرتبة التالية.

ــ **ضباط الشرطة المعينون من الأمناء ومساعدي الشرطة:** يتم تعيينهم لأول مرة في رتبة ملازم، مع التمتع بمزية خصها بهم القانون في المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، هي أنه يعين ضابطا برتبة ملازم ويحتفظ بمرتبه إذا كان يجاوز بداية مربوط مرتب ملازم.

ويتضح بذلك الفرق بين الفئات الثلاث التي تعين في منصب ضابط شرطة، فبعضهم يعين برتبة ملازم والبعض الأخر يعين برتبة ملازم أول،

١- تم استحداث نظام أمناء الشرطة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٩ بشان تعديل أحكام قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤، (الجريدة الرسمية – العدد ٥٠ – في ١٤ ديسمبر ١٩٦٩). هذا وقد صدر قرار وزير الداخلية رقم ١٢٨٣ لسنة ١٩٨١ في شأن شروط وأوضاع نقل أمناء ومساعدي الشرطة لكادر الضباط. (الجريدة الرسمية – العدد ١٨٨– في ١٦ أغسطس ١٩٨١).

ومنهم من يتمتع بمزية مادية تفوق الآخرين بالرغم من التساوي في الرتبة، بالإضافة إلى عامل السن الذي يكون في بعض الحالات، غير متناسب بين الفئات الثلاث، ويظهر ذلك بوضوح في الفئة الثالثة التي يكون الضابط فيها أكبر سناً، من زملائه خريجي القسم العام والخاص.

- **التأديب (تغيير الصفة لفئة الضباط):**

تغيير صفة الموظف بهيئة الشرطة من فئة اقل إلي فئة ضابط الشرطة، تثير قضيه في غاية الأهمية في مجال المسئولية التأديبية. فطبقا للأنظمة القديمة فإن رجال الإدارة والكونستبلات والصولات يمكن تغيير أوضاعهم بنقلهم إلي كادر الضباط، كما أن كلية الضباط المتخصصين في بداية نشأتها كانت تقبل العاملين المدنيين في الوزارة، وتعينهم في وظيفة ضابط شرطة عقب دراستهم، وفي النظام الحالي طبقا للمادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، فإنه يمكن تعيين الضابط من فئتي الأمناء ومساعدي الشرطة، الحاصلين على إجازة الحقوق بالشروط والأوضاع السالف بيانها.

ويثور التساؤل عند النظر في المسئولية التأديبية لأحد الضباط عن وقائع ارتكبها قبل تعيينه في فئة الضباط، أي أثناء فترة عمله أمين شرطة أو مساعد شرطه أو كونستابل، ذلك أن قواعد المسئولية التأديبية بالنسبة للضباط تختلف تماما عن قواعد المسئولية التأديبية لمن سواهم[1].

فأي قواعد يتم أتباعها في تعديل هذه المسئولية التأديبية؟

أجاب مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة على ذلك، عند محاكمة احد الضباط عن واقعه ارتكبها وهو أمين شرطة مقررا:

" أن ذلك لا ينفي اختصاص هذا المجلس بمحاكمته، حيث أنه كان ضابطاً عند إحالته للمحاكمة التأديبية، وهو ما يعول عليه عند تحديد الجهة المختصة بالمحاكمة تطبيقا لنص المادة ٥٧ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١، والتي تقضي باختصاص مجلس التأديب بمحاكمة الضباط.

١- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق- ص ١٠٥.

والعبرة هنا بصفتهم وقت الإحالة[1]، والقول بغير ذلك يؤدي إلـي مخالفـة هذا النص، إذ يترتب عليه مثـول أحد الضباط أمام المحكمـة العسـكرية المختصة بمحاكمة أمناء الشرطة[2]، وتوقع بالتالي العقوبات التـي تنزلهـا علـى هؤلاء الأمناء، وهـي تختلف فـي طبيعتها ومقدارها عن تلك التـي توقع علـى الضباط وهـو ما لا يستقيم مـع صحيح القانون ".

وتجدر الإشارة إلي أن جميع ضباط الشرطة حاليا، وآيا كـان أسـلوب تعيينهم أو ترقيتهم لرتبـة الضباط، يخضعون لقواعـد موحـده فـي كافة المجالات المتعلقة بهـم، مـن تأديب وترقي ونظام أجور وتنقلات إلي غير ذلك، وطبقا لأحكام القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة.

خامسا ـ الوضع القانوني لضباط الشرطة:

تنص المادة الأولي من قانون هيئة الشرطة المستبدلة بالقـانون رقـم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ على أن[3]: " الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية، وتؤدي وظائفهـا وتباشـر اختصاصـها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته وهو الذي يصدر القـرارات المنظمـة لجميع شئونها ونظم عملها ".

ثم أضافت ذات المادة في فقرتها الثانية: " وتتكون هيئة الشرطة من:

١- ضباط الشرطة..........".

فإذا كانت الشرطة بنص القانون هيئة مدنية نظامية، وذلك ورد أيضـا فـي نصوص الدستور (المادة ١٨٤). **فما هو الوضع القانوني لضباط الشرطة ؟**

١- أما الفرض الأخر فهو إحالة أمين الشرطة إلي المحكمة العسكرية عن تلك الواقعة قبل تعيينه ضابطا فانه أمر غير مقصور، لان الإحالة إلي المحكمة العسكرية، تمنع بطبيعتها من الترقية أو التعيين في فئة الضباط حتى يبت فيها. والوضع أن الواقعة تكشفت بعد تمام تعيين أمين الشرطة في كادر ضباط الشرطة.

٢- قرار مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة بتاريخ ١٩٨٦/٥/١٨ في الدعوى التأديبيـة رقم ١٢ لسنة ١٩٨٥ – غير منشور.

٣- الجريدة الرسمية – العدد ٤٨٩ (تابـع) – في ٥ ديسمبر ١٩٩١.

ضابط الشرطة هو موظف عام يخضع لقانون خاص ينظم وظيفته، كما نص على ذلك قانون العاملين المدنيين بالدولة في مادته الأولي بالفقرة الثانية: " لا تسري هذه الأحكام علي العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليها هذه القوانين والقرارات ".

وفيما يلي بيان للمقصود بالموظف العام لأن في ذلك توضيحا للجانب الوظيفي لضابط الشرطة.

- **تعريف الموظف العام:** عرفت المادة الأولي في فقرتها الرابعة من قانون العاملين المدنيين بالدولة العامل بأنه: " كل من يعين في احدي الوظائف المبينة بموازنة كل وحده "[١].

والمستفاد من هذا التعريف أن المشرع ربط بين مفهوم العامل المدني بالدولة ووجود وظيفة ذات مقابل محدد بموازنة الوحدة التي يعمل بها[٢]. فهذا ليس تعريف للعامل – الموظف العام- بقدر ما هو بيان لمسمى من يعمل في الوظيفة العامة. ولم يتضمن القانون تعريفا محددا للموظف العام، تاركا للفقه والقضاء ذلك.

ويمكن القول بأنه لا يوجد تعريف موحد للموظف العام في قانون العقوبات يقابل تعريفه المتفق عليه في القانون الإداري، وقد رؤى الاستقلال في ذلك إتباعا لذاتية قانون العقوبات من جهة، وتجنبا لآثار مرحلة التطور البالغة السرعة التي يمر بها القانون الإداري على ما يقتضيه التجريم من ثبات ويقين، ومن ناحية أخرى فإنه لا تطابق بين مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات، حيث يتوسع المشرع في تحديد معنى الموظف العام،

---

١ – ورد في المادة الثاني من قانون العاملين المدنيين بالدولة: " في تطبيق هذا القانون يقصد بالوحدة (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة.

٢- يراعي أن كلمة عامل الواردة بصلب المادة (١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة شحيحة الاستخدام والتدوال، وإنما تستخدم كلمة موظف كبديل لها وتأخذ ذات الأحكام القانونية، ولا يعني ذلك سوي دوام الاعتياد على استخدام كلمة موظف كبديل. (هشام زوين- مرجع سابق-ص١٤).

وبيـــن معناه فـــي قانون الإجراءات الجنائية[1]. ولا صعوبة فـــي تعريـــف الموظف العمومي فهو: " كـــل شخص يؤدي عمـــلا يتميز بصفة الـــدوام، وبأنه فـــي خدمة مرفق عام أو مصلحة أو مؤسسة عامة "[2].

وفي نظر الفقه والقضاء الإداري يعتبر الشخص موظفاً عاماً إذا كـــان خاضعاً لأحكام القوانين واللوائح. ويكون كذلك إذا كانت علاقته بالحكومـــة لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تـــديره الدولـــة بـــالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها[3]. فالموظف العام هو الـــذي يطبـــق عليـــه القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، كمـــا يدخل في عداد الموظفين العموميين العاملون الذين تنظم شـــئون تـــوظيفهم قوانين خاصة مثل القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شان هيئة الشرطة[4].

وذهب جانب من الفقه إلى تعريف الموظف العام بأنه: " كـــل شـــخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة، تتولى إدارتها الدولـــة أو أحـــد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتوليه منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق" [5]. فالموظف العام بذلك هـــو يـــد الإدارة في ممارسة نشاطها، وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها[6].

١- دكتور/ أحمد فتحي سرور ــ الوسيط فـــي قانون العقوبات (القسـم الخاص) ــ القاهـــرة ــ المتحدة للنشر – سنة١٩٧٩– ص١١٣.

٢- دكتور/ رمسيس بهنام – الجرائم المضـــرة بالمصلحة العموميـــة– الإســـكندرية – منشـــأة المعارف – سنة ١٩٨٦ – ص١١.

٣- انظر حكم المحكمة الإدارية العليـــا قضـــيه رقـــم ٢٠٩– س٢– بتـــاريخ ١٩٥٦/٦/١٦ – مجموعة المبادئ القانونية للمحكمة الإدارية العليا – س١ – ص ٨٩٣ - جـ حكم القضية رقم ١٠٠٠ س٤ قضائية بتاريخ ١٩٥٩/١/١٧.

٤- دكتور/ رمسيس بهنام – المرجع السابق – ص١٢.

٥- دكتور/ محمد أنس جعفر – الوسيط في القانون العام (القضاء الإداري) – القـــاهرة – دار النهضة العربية – ط ٢ – سنة ١٩٩٠ – ص٢٠٥.

٦- دكتور/ محمد فؤاد عبد الباسط – القانـــون الإداري – الإسكندرية – دار الفكر الجامعي – سنة ١٩٩٦ – ص١١٤.

وقد ذهب قضاء محكمة النقض إلي أنه:

" يراد بالموظف العمومي– بحسب قصد الشارع في المادة ١٠٩ مكرر عقوبات – كل شخص من رجال الحكومة بيده نصيب من السلطة العامة، فلا يدخل في هذا المعني سوي رجال السلطة القضائية وكبار رجال السلطة التنفيذية والإدارية "[١].

بينما عرفت المحكمة الإدارية العليا الموظف العام بأنه:

" الشخص الذي يعين بصفه مستقرة غير عارضة للمساهمة في عمل دائم، في خدمة مرفق عام، تديره الحكومة المركزية أو السلطات الإدارية اللامركزية بالطريق المباشر"[٢].

وبذلك يتضح أن ضابط الشرطة موظف عام في الدولة، لكنه يخضع لقانون خاص هو القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، يقيد النص العام الذي شمله القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، والذي يطبق على الموظفين العاملين بالدولة.

كما يتلاحظ أن ضابط الشرطة (وهو موظف عام) في التنظيم الإداري، ليس إلا عنصراً من عناصر التدرج أو السلم الإداري ، الذي يبدأ من قمة الدولة (السلطة الإدارية) وينتهي بأدنى درجة إدارية. هذا التدرج هو المصدر الذي تنبع منه واجبات ضابط الشرطة (الموظف العام)[٣].

١- نقض رقم ٢٠٥ لسنة ٢٩ ق– جلسة ٣٠ مارس ١٩٥٩ – مجموعة الأحكام– س١٠ – رقم ٨١ ص٣٦٤.

٢- حكم ٦ ابريل سنة ١٩٥٧ – مجموعة الأحكام – المحكمة الإدارية العليا – س٢– ص٨٣٣، وأيضا يراجع: نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٦م– مجموعة الأحكام – س ١٧ – رقم ٢٧– ص ١٥٢.

3 –Voir aussi en ce sens :

-Jaques Moreau, Droit.Public, Tome 2,.Droit.administratif,1995,P.884.

المبحث الثاني
شخصية ضابط الشرطة والمهام الأمنية

يمكن تعريف الشرطة بأنها: " ذلك النشاط الإداري الذي يحفظ للحياة الاجتماعية نظامها الطبيعي، فيوقف أو يمنع في أي مجال لها كل ضرر ينشأ أو يحتمل أن ينشأ من سلوك إنسان أو من قوى الطبيعة ". كأسد افلت من حديقة الحيوان أو كسيل جارف من مياه، فهو خدمة عامة ينظمها قانون خاص هو قانون البوليس[1].

ويعتبر سلوكاً غير مشروع طبقاً للقانون أي سلوك ينجم عنه الضرر بالفعل أو يخشى منه حدوث الضرر، أي كل سلوك ضار وكل سلوك خطر، وكذلك أي سلوك يهدف إلى عرقلة عمل البوليس في سعيه لوقف الضرر أو إلى منع الخطر من أن يتمخض عن ضرر فعلى، وليس بلازم في السلوك الضارأو الخطر المستوجب تدخل البوليس أن يكون جريمة في نظر القانون. بل إن أهم وظيفة للشرطة الضرب على كل سلوك ضار أو خطر يخشى أن يساهم في الإفضاء إلى جريمة، ولو لم تكن الجريمة قد نشأت منه بالفعل.

ومهارة ضابط الشرطة تقاس بقدرته على منع الجرائم قبل وقوعها أكثر مما تقاس بقدرته على كشف الجريمة وفاعلها بعد أن تكون الجريمة قد وقعت بالفعل، وبالتالي فإن أهم شرط لحسن أداء ضابط الشرطة لوظيفته، إدراك وكشف وتتبع ما يسمى بالخطورة الاجتماعية والخطورة الإجرامية، أي كل حالة لفرد أو لجمع من الأفراد، تنذر بضرر اجتماعي عموماً أو بضرر إجرامي على وجه خاص(*).

ولما كانت ميادين الحياة الاجتماعية عديدة، وخشية الضرر قائمة في كل

١- دكتور/ رمسيس بهنام – النظرية العامة للقانون الجنائي – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ١٩٩٥ ص ٧٠ وما بعدها.

(*) والواقع أن على البوليس أن يستجيب إلى كل من يفزع إليه، ومن أهم وظائفه إجراء المصالحات ومواجهة الخصومات والمنازعات القبلية والثأرية.

ميدان منها، لم يكن بد من أن تنقطع لكل ميدان قواعد منظمة تهدف إلى تحاشى الضرر، ويمكن اعتبارها بمثابة القواعد البوليسية الخاصة بهذا الميدان والمكونة جزءاً من قانون البوليس، وتارة تكون هذه القواعد محددة في قانون، وتارة يترك القانون تحديدها إلى الهيئات الإدارية المختصة كلا في نطاق اختصاصه، فيكون إرساء القواعد في هذه الحالة بقرارات أو لوائح إدارية. وعلى هذا الأساس توجد قواعد لشرطة الطرق السريعة وشرطة المرور، والدفاع المدني والحريق، وشرطة الآداب، وشرطة السكك الحديدية، وشرطة المرافق العامة.... الخ، وللسبب نفسه وهو تشعب ميادين النشاط الشرطي، نشأت ضرورة التخصص في جهاز الشرطة نفسه وتوزيعه إلى شُعب وأقسام، وكذلك إلى إدارات عامة ومصالح، وبداخل كل منها إدارات إدارية متخصصة(*).

على إنه لا يلزم لتدخل ضابط الشرطة، أن تتوافر حالة محددة المعالم والوصف في نص قانون أو قرار أدارى، وإنما يجوز له التدخل في إيه حالة ضارة أو خطرة يتيحها واقع الحياة العملية ولو لم تكن موضوع نص صريح يحددها مقدماً، فالسلوك المضاد للقانون، وان كانت له صوره الواردة في القوانين أو القرارات الإدارية، إلا أن هذه الصور لا يستوعبه ولا تعتبر واردة على سبيل الحصر. وبديهي أن قيام الشرطة بالحد من استمرار الضرر، أو بتفادي أن يتحول الخطر إلى ضرر، أمر يخول لجهاز الشرطة سلطة القهر اللازمة للقيام به. وهذه السلطة تتخذ صوراً ثلاث هي:

١ - التنفيذ العيني:

ومن أمثلته إزالة المواد الشاغلة للطريق، والإنشاءات المخالفة للقانون.

(*) وعلى الفكرة نفسها يقوم تخصيص بوليس للجامعة، يسمى بحرس الجامعة. وفي نطاق التخصص في البوليس ونظراً للتطور الذي طرأ على المجتمع، فقد تم تقسيم أجهزة الشرطة بالشكل الذي يضمن حماية امن وأمان المجتمع، وفى ظل هذا التطور الذي يشهده العالم بأسره، فأصبح جهاز الشرطة ينقسم إلى قطاعات متخصصة في الأمن.

٢- الجزاء الإداري التنفيذي:

في صورة ضغط علـــى إرادة الشخص لحمله علـــى الخضوع، والصـــورة المعروفة من ذلك اخذ التعهد بأمور معينة.

٣- استخدم القوة على الأشخاص أو الأشياء:

فمن قبيل استخدامها على الأشخاص تبديد التكتلات والمظـــاهرات المخلـــة بالأمن، ووضع الحواجز المانعة مـــن المرور. ومـــن قبيل استخدامها على الأشياء، اقتحام الأماكن وإخلاؤها وغلقها، وإزالة المواد الضارة.

وقد تُعرض على ضابط الشرطة حالات مشتبه في إنها خطـــرة دون القطع بذلك، كالاشتباه في أيلولة بناء للسقوط الوشيك، أو في وجود جـــراثيم ببعض المواد، فإلى أن يقطع الشك باليقين، لا يكون عليه أن يستخدم القـــوة المادية إذ لا يكون لها في تلك الحالة موجب، مادام الخطر غير مقطوع به، ودائما له أن يتخذ اللازم لوضع مساند مؤقتة تضمن عـــدم انهيـــار البنـــاء، ورش المواد المشتبه فيها بالأدوية وغير ذلك.

وسوف تتناول الدراسة في إطار شخصية ضابط الشرطة والضبطية الإدارية مطلبين هما:

المطلب الأول: المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق الأمن العام.

المطلب الثاني: السمات المأمولة لممارسة أعمال الضبطية الإدارية.

المطلب الأول
المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق الأمن العام

لا جدال في أن وظائف الشرطة تضم طائفتين مـــن الأعمـــال طبقـــاً للاتجاه التقليدي البحت، وإن كان التطور الشرطي – نظراً لتعدد مجـــالات العمل الأمني نتيجة لتأثير المعطيات العصرية في الوظيفة الأمنية ومداها – قد أوجد طائفة ثالثة من الأعمال وهى الضبطية الاجتماعية.

ومع تعدد مجالات العمل الأمني أصبح من الصعب إدراك حصرها، ومع تمتع جهاز الأمن بقدر كبير من السلطات، حتى يتمكن من إنجاز دوره وممارسته اختصاصاته، فإنه يمكن تحديد وظائف الشرطة في المجتمع في نطاق مجهودات الشرطة في حماية الأمن العام.

ويتنوع مفهوم الأمن مع زيادة الاختصاصات وتنوع المسئوليات، فالأمن السياسي يهتم بمواجهة الاتجاهات المتطرفة الهدامة، سواء في الجانب السياسي أو الجانب الديني، والأمن الاقتصادي يتجه صوب عملية التنمية والحفاظ على أموال الدولة، ويبرز الأمن الاجتماعي بدوره للمساهمة في القضاء على العوامل الاجتماعية المساعدة على الجريمة، وهو ما يمكن أن نطلق عليها الضبط الاجتماعي[١].

وعلى الرغم من هذا الاتجاه الذي ذهب إلى تحديد وظائف الشرطة - السابق ذكرها- إلا أن الباحث يرى أن وظيفة الشرطة الأساسية هي حفظ أمن المجتمع، بما يشمل من الضبط الإداري والضبط القضائى، وتتشعب باقي الوظائف من هذه الوظيفة الأساسية، فالأمن السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، هو في مضمونه أمن عام يباشر أعمال ضبط أدارى تعتمد على المنع، وأيضا يباشر أعمال ضبط قضائي تقوم على القمع.

وعلى ذلك فإن دراسة المهام الوظيفية التي يمارسها ضابط الشرطة، في نطاق الأمن العام سوف تشمل:

الفرع الأول – الأمن السياسي.

الفرع الثاني – الأمن الاقتصادي.

الفرع الثالث – الأمن الاجتماعي.

الفرع الرابع – الأمن البيئي.

الفرع الخامس– الأمن المعلوماتي.

١- لواء دكتور/ عصمت عدلي – مرجع سابق– ص٤٣.

الفرع الأول
الأمـــن السياســي

[أولا] ــ مفهوم الأمن السياسي:

إن تحقيق الأمن السياسي للدولة يكون بالحفاظ على ســلامة أراضـــيها وعلى نظام الحكم الذي ارتضته فئات الشعب، التي أُقيم هذا النظام لتحقيـــق صالحها وبلوغ غايتها وتجسيد أحلامها، كما يتحقق الأمن السياســـي أيضـــاً بحماية الأشخاص الذين يشغلون المناصب الرئيسية في المؤسســـات، التـــي يقوم عليها هذا النظام – وهم من يطلق عليهم رموز الحكم – وكذلك بحماية الأنماط الأخلاقية والاقتصادية والاجتماعية، التي ارتضتها هذه الفئات مـــن محاولات الهدم والفساد، وعلى ذلك فإن الأمن السياسي له نواحيه العسكرية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وتعدد أوجه الأمن السياسي يعد سبباً في تعدد الهيئات التي تقوم بتحقيقه، وأصبح لكل من هذه الهيئات واجبان أحداهما وقائي والثاني علاجي، يشـــمل الواجب الأول جمع كافة المعلومات عن أي نشاط مضاد قبل وقوعه، وعن العدو القائم أو المنتظر وعن أية تحركات يحتمل قيامه بهـــا، أما إذا ما وقع الاعتداء فعلاً فإنه يصبح مـــن واجب هذه الهيئات التصـــدي لـــه بالبحـــث والمتابعة لمنع تحقيق أثاره الضارة وإيقاف القائمين بهذا النشاط عند حـــدهم بقوة السلاح أو بقوة القانون(1).

١- لواء/ حسن طلعت – في خدمة الأمن السياسي (مايو ١٩٣٩: مايو ١٩٧١)- الطبعة الأولى – بيروت – الوطن العربي للنشر والتوزيع – سنة ١٩٨٣- ص٩.

ــ وليس هذا المفهوم للأمن السياسي أمراً محدثا، فقد ورد في كتاب للحكم الصينية قبل مـــيلاد السيد المسيح أن (المعلومات المسبقة هي التي تمكن الأمير المستنير والقائد الحكيم من هزيمـــة العدو عندما يتحرك). وقد نشأت الحاجة لحماية أمن الدولة السياسي مع ميلاد الدولة في أولـــى صورها، والتي كانت تتمثل فـــي شخص أو جماعة أو قبيلة تسيطر على مساحة محدودة مـــن الأرض، وتفرض عليها سيطرتها وعاداتها وتقاليدها، ويمكن أن تطلق على هذه المرحلة أســـم عهود الإقطاع. وكما كانت الدولة بدائية فقد كان نظام حماية الأمن السياسي بدائياً أيضا. =

[ثانيا] ـ دور ضابط الشرطة في الأمن السياسي:

لم تعرف مصر طوال تاريخها الممتد عبر العصور القديمة وحضارتها الشامخة، حتى بداية العصر الحديث ما يسمى بالإرهاب والجريمة الإرهابية وقد ظهر الإرهاب المنظم في مصر مؤخراً، على أنه كانت تحدث عبر الأجيال الماضية المتلاحقة أحداثا، كانت تنتهي بمقتل مسئول أو شخصية هامة أو قيادة سياسية في الدولة، وقد أتفق المؤرخون على أن هذه الأحداث هي أحداث إرهابية منفردة، تعبر عن فكر متطرف لمنفذ هذه الأحداث، ولا ترقى إلى مرتبة التنظيمات الخارجة عن الشرعية، المخالفة للنظم القانونية.

وفعل الإرهاب أو التطرف الديني كلاهما من أوجه الجرائم السياسية التي تعددت في الفترة الماضية، والفعل المُرتكب والمؤدي إلى عمل إرهابي أو الفعل المتطرف، كلاهما مخالفة صريحة وصارخة للقانون الذي ارتضاه المجتمع، وأي انتهاك للقانون يعد أمرا مرفوضا، يخضع مرتكبه للعقوبة حتى لا تعم الفوضى ولا ينتشر بين جنبات المجتمع الخوف والفساد.

والفكر الإرهابي أو المتطرف إنما يسعى لتحقيق أهداف معينة يغلب عليها الطابع السياسي، ولا سبيل لهذا الفكر لكي يحقق أهدافه السياسية عبر القنوات التشريعية، حيث أن ما يدعو إليه وينادي به ويعتنقه لا يحظى بالتأييد الشعبي والإجماع الجماهيري، والاحترام السياسي بين الأفكار السياسية المعتدلة، التي تبغي صالح المجتمع من خلال أصول وقواعد قانونية، تصب في ممارسات ديمقراطية تحترم أراء المجتمع وأفكاره واتجاه أبناءه، لذا يلجاء الفكر الإرهابي المتطرف إلى العنف، وإشاعة مناخ من الخوف في أركان المعمورة بين طوائف المجتمع، ويزيد الأمر سوء بإراقة دماء الأبرياء، وارتكاب جرائم ذات دوي سياسي ودولي، يبتغي من ورائها اهتزاز الأمن وإشاعة الفوضى.

= وبتكاثر المجتمعات وارتقاء سلم الحضارة وتعدد الاحتياجات واختلافها، تطور مفهوم الأمن المدني، وبدأ ظهور الأجهزة المتخصصة في أعمال الأمن السياسي.

وقد ذهب رأي إلى القول بأن الإرهاب لغة الضعيف الــذي يتظــاهر بالقوة، ولا يقوى على مجابهة الحجة بالحجة، ولا يعتمد على سند منطقي أو عقلي ويستهدف دائما خلق فراغ سياسي، والقضاء على كل من يعتنق أفكار تناهض أفكار الأقليات، وهى عادة تكون أفكار شاذة ومنبوذة من المجتمع[1].

- **أ ــ مواجهة ضابط الشرطة للعمل الإرهابي بالمنع:**

ويبرز دور ضابط الشرطة في مجال الأمن السياسي في العمل علـــى منع الفكر الإرهابي من ممارسة جرائمه التي يرتكبها ضد المجتمع. فالهدف الأساسي للفكر الأمني في مواجهة التيار الإرهابي والفكر المتطرف، يتجسم في منع وقوع الأعمال الإرهابية، ونزع فتيل ما تحمله من عنف، تبتغي بــه المزيد من الألم والاضطراب لفئات الشعب والفشل للأجهزة المسئولة.

والإرهاب هو مثلث متكامل الأضلاع ويحمل كل ضلع منه أســم يبــدأ بحرف **(T)** اللاتيني. هذه الأضلاع الثلاثة هي:

الإرهابي. **TERRORIST**

الأدوات الإرهابية. **TOOLS**

الهدف المستهدف من الإرهاب. **TARGET**

فإذا استطعنا إحباط أو خلع هذه الأضلاع منعنا العملية الإرهابية أن تــتم[2]. وبيان ذلك أن ضابط الشرطة المكلف بالعمل في نطاق الأمن السياســي إذا تمكن مـــن ضبط العنصر المنفذ للجريمة (الإرهابي)، قبل أن يشــرع فــي تنفيذ جريمته، حتى لو توافرت الأدوات الإرهابية المستخدمة فــي العمليــة (أسلحة......)، ومع تحديد الهدف المقصود من العملية الإرهابيــة تتحقــق صعوبة في أن تقع الجريمة الإرهابية، لغياب أحد أضلاع تنفيذها.

١- لواء دكتور/ السيد محمد أبو مسلم- دوافع الإرهاب والاغتيالات السياسية- مجلــة الأمــن العام-العدد ١٨٥- ابريل٢٠٠٤- ص ٣٧.

٢- اللواء/ محمد محمود السباعي – مكافحة الإرهاب بالمنع والردع – مجلة الأمن العام – العدد ١٤٨- يناير ١٩٩٥ – ص ١٤.

وإذا تمكن ضابط الشرطة من ضبط الأدوات التي تلزم الإرهابي لتمكنه من تنفيذ عمليته، وتحقيق أغراضه والوصول إلى هدفه، فسوف يتخلف الركن المكمل للجريمة الإرهابية في المثلث، حيث سيقف الإرهابي المنفذ عاجزا عن السير في مراحل التنفيذ، لتقف العملية الإرهابية عند المرحلة الأولى، وهى التفكير فقط وتفشل مراحلها التالية من تحضير وتجهيز وتنفيذ.

وإذا بلغ ضابط الشرطة القائم بالعمل في الأمن السياسي مرحلة النضج الفكري، والقراءة الجيدة للأحداث، فتمكن من تحديد الهدف المقصود من العمل الإرهابي، والغاية المنشودة من تنفيذه، وأن يحدد عناصر هذا الهدف ويتمكن من تأمينه، التأمين الصحيح في تنفيذه المتكامل في مراحله، المؤدي إلى بلوغ غايته ـ سواء كان هذا الهدف شخصية هامة أو منشأة حيوية، أو فوج سياحي، أو تجمع جماهيري....الخ ـ بحيث يعجز الإرهابي المنفذ من الوصول إلى ذلك الهدف لاستكمال المثلث الإرهابي، فلن يتمكن الفكر الإرهابي من تنفيذ مقصده.

ويتطلب الوصول إلى هذه النتائج من ضباط الشرطة ـ سواء العاملين في مجال الأمن السياسي أو الأمن الجنائي لأن كلاهما مرتبط بالآخر وموصل له ـ أن يكدحوا في جمع أكبر قدر من المعلومات، والبيانات عن الفكر الإرهابي وما يشمله من أفراد وخطط وأدوات تنفيذية، وتحديد الأهداف التي يبتغي الإرهاب بلوغها والمقاصد المراد له تحقيقها، ويستتبع ذلك أيضا الوقوف على أحدث العناصر المنضمة إلى الجماعة الإرهابية، ورصد الأماكن التي تلجاء إليها هذه العناصر للمعيشة وتلقي الأفكار الهدامة والتدريب على الأفعال الإجرامية، ويمتد واقع المعرفة المطلوبة من رجال الأمن بلوغها ليشمل أماكن تخزين الأسلحة والأدوات والمعدات التي تستخدم في تنفيذ العمل الإرهابي.

وفي مرحلة متقدمة لمواجهة الفكر الإرهابي وأفعاله المتطرفة، نجد أن ضابط الأمن السياسي مطالب بأن يتوسع في المعرفة والعلم بالدائرة

المحيطة بالعمل الإرهابي، فيكون في بؤرة اهتمامه الوصول إلى معلومات عن مصادر تمويل العمليات الإرهابية، ورصد المراحل التكاملية لذلك الفعل داخليا، وتتبع خيوطه العنكبوتية التي تمتد خارجيا، حيث أن القضاء على هذه الدوائر يتطلب الوصول لرأس الأمر، العقل المفكر.

كما وأن إحباط العمل الإرهابي ــ قبل وقوعه ــ ومواجهة تطورات أحداثه والعمل على منع وصوله إلى أهدافه، يتطلب من ضابط الشرطة أن يتسم باليقظة والمبادأة والحكمة والمبادرة للفعل، وعمق التفكير مع السرعة في اتخاذ القرار في بعض المواقف ودقة الأداء عند تنفيذ العمل.

وهذه بلا شك سمات مأمولة في شخصية ضابط الشرطة، الذي يقع عليه عبء مهام الأمن السياسي، بما يشمله من مواجهة الأنشطة المتطرفة بأفكارها وأفعالها، وإحباط عملياتها.

- **ب ــ مواجهة ضابط الشرطة للعمل الإرهابي بالقمع:**

إذا تسارعت الأحداث وتطورت مراحل حدوثها بالشكل الذي يؤدي إلى وقوع العمل الإرهابي- برغم ما تم اتخاذه من إجراءات واحتياطات أمنية وتدابير منعية- فإن عمل ضابط الشرطة ينتقل من مرحلة المواجهة بالمنع إلى مرحلة المواجهة الفعالة بالقمع[١]، وذلك بممارسة مهام الضبطية القضائية، فيكون العمل على سرعة ضبط منفذ ذلك الحدث الإرهابي، والسيطرة على نتائج هذه الواقعة حتى لا تستفحل ويكون لها تأثير سلبي على المواطنين، وتنفيذ ذلك بسرعة ودقة سيؤدي إلى إعادة الثقة لدى الجميع من فئات المجتمع، واثبات حُسن السيطرة الأمنية على مجريات الأحداث. ويتلاحظ إن مهام قمع الجرائم الإرهابية، هي في حقيقة الأمر إجراء من إجراءات الضبط القضائي، التي يضطلع بها ضابط الشرطة، في سبيل توفير الأمن والأمان والطمأنينة للمجتمع ومواطنيه.

وحتى يتمكن ضابط الشرطة من قمع العمل الإرهابي، فإنه يستعين في

١- اللواء/ محمد محمود السباعي – المرجع السابق – ص ١٥.

ذلك بوسائل إجرائية ووسائل قانونية، وفي استعانته بهذه الوسائل تتنوع سماته الشخصية، التي تمكنه من حُسن الاستفادة بهذه الوسائل والوصول إلى النتائج الإيجابية المرجوة:

- ❖ **الوسائل الإجرائية:** تتمثل الوسائل الإجرائية التي يستعين بها ضابط الشرطة في مباشرة عمله الأمني لمكافحة الفكر الإرهابي، والأفعال متطرفة، في زيادة مصادر المعلومات، وتفعيل أعمال المراقبة، وتجنيد عناصر التحريات التي يطلقها في دوائر ضيقة مركزها الخلية الإرهابية، وذلك للوصول إلى أكبر قدر من الحقائق والمعرفة العملية، التي تسهم في وضع التدابير الأمنية والخطط التنفيذية لمواجهة هذا الفكر الأخرق وإحباط عملياته.
- ❖ **المواجهة المفاجئة:** يضاف إلى الوسائل الإجرائية لقمع الفعل الإرهابي، تنفيذ ما يسمى بـ **(الإجهاض المبكر للعمليات الإرهابية)** أو **(المواجهة المفاجئة)**، حيث لا تلتزم أجهزة الأمن بالدفاع كرد فعل للعمل الإرهابي، بل على العكس تشرع في تنفيذ فعل هجومي، يعتمد على فكر ايجابي اسبق تتمثل جوانبه في الوقوف على بؤر الإرهاب، ومركز ثقله وتحديد عناصره ورصد تحركاته، ثم توجيه الضربات المتلاحقة لهذه العناصر حيث تتواجد، ويتطلب أنجاح هذا الفكر وما يتبعه من نجاح في التنفيذ قدرة فائقة على اختراق هذه الخلايا الإرهابية وإصابتها في الصميم، والسبيل إلى ذلك يتأتى في المعلومات الصحيحة، والتحريات الدقيقة عن كل ما يدور في دائرة العمل الإرهابي، وأن تكون هذه المعلومات متدفقة ومستمرة لا تنضب، حتى يتتابع العمل الأمني الناجح في توجيه الضربات الموجعة بحق للنشاط الإرهابي.

وتخلص الدراسة بعد عرض ما سبق، إلى أنه من الأهمية أن تتسم شخصية ضابط الشرطة العامل في مجال الأمن السياسي، ببعض السمات العملية ـــ

تضاف إلى السمات النفسية والأخلاقية السابق بيانها ــ التي منهـا التمتـع بالنشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الاتـزان النفسي، تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، الجرأة، كفاية الـذات، التنظـيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية.

ويضاف إلى هذه السمات اليقظة والمبادأة والحكمة والمبـادرة للفعـل، وعمق التفكير مع السرعة في رد الفعل في بعض المواقف، والقدرة علـى قراءة الأحداث بصورة سليمة، وعلى استقطاب مصادر المعلومات حيث أن العمل في الأمن السياسي يتوقف بقدر كبير على المعلومات ومدى صحتها.

الفرع الثاني
الأمـن الاقتصادي

لم يبدأ مفهوم الشرطة الاقتصادية في الظهور إلا في أوائـل القـرن الماضي نتيجة لتزايد دور الدولة في النشاط الاقتصادي، إلا أنـه يمكـن تلمس بعض ملامح هذا الدور في فترات سابقة على ذلك[1].

وقد كان من الطبيعي في ظل مبدأ الحرية الاقتصادية الذي ساد الـدول الرأسمالية حتى أواخر القرن قبل الماضي، أن تقتصر وظيفة الدولـة علـى مجرد السهر على الأمن دونما تدخل في الأنشطة الاقتصادية للإفراد. ولكن مع بداية القرن الماضي بدأت الدول تحيد عن الإيمان المطلق بهذا المبـدأ، وتعمد إلى انتهاج الأساليب المتفاوتة للتدخل في النشاط الاقتصادي، سـواء بقصد تأمين الحماية الكافية لمنتجاتها الوطنية في مواجهة منافسات المنتجات الأجنبية، أو تنفيذاً لصلاحيات اجتماعية كتحديد ساعات العمل والأجور.

وقد أنعكس أثر هذا التوسع في تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في زيادة الدور الذي تقوم بـه الشرطة، وامتداده إلـى ميادين جديدة مثل حماية النقد

١- على حلمي- الشرطة والائتمان في العصر الفرعوني- المجلة العربية لعلـوم الشـرطة- العـدد ٣٦ - يناير ١٩٩٥- ص ٣٥.

ومنع تهريب السلع وتأمين المرافق المالية المختلفة، وتأمين الأنشطة الاقتصادية والصناعية المتصاعدة وغيرها[1]. وبذلك أصبح من أولى مهام جهاز الشرطة القيام بأعباء أمنية تتعلق بحماية الاقتصاد القومي، وتهدف إلى تنفيذ السياسة الاقتصادية للدولة.

- **الجريمة الاقتصادية احد أفرازات النمو الاقتصادي:**

تسبب النمو الاقتصادي في إيجاد نوع مستحدث من الجرائم هي الجرائم ذات الصبغة الاقتصادية مثل (الغش، والاحتكار، والتحايل، والتهريب من الجمارك، والتهرب الضريبي...)، وفي ظل التقدم التكنولوجي ظهرت أنواع أكثر تطوراً. والجرائم الاقتصادية والمالية هي جرائم مصطنعة بمعنى أن الدولة تصطنعها بالتجريم القانوني تبعاً للتطور الاقتصادي.

[أولا] ــ ماهية الجريمة الاقتصادية:

ينظر في تحديد ماهية الجريمة الاقتصادية إلى النظام القانوني لكل دولة، باعتبار أن الجريمة الاقتصادية في أوسع مفاهيمها هي: " كل فعل أو امتناع يعاقب عليه القانون أو يخالف السياسة الاقتصادية للدولة "[2].

ولما كان مفهوم السياسة الاقتصادية ليس واحداً، بل يختلف من دولة لأخرى ــ ويختلف داخل الدولة ذاتها من وقت لأخر ــ فإنه يُنظر في تحديد هذه الجريمة إلى النموذج القانوني الذي يضعه المشرع.

[ثانيا] ــ دور ضابط الشرطة في حماية المستهلك:

لقد ظهرت في الآونة الأخيرة مشكلة تعد من أكبر مشكلات المجتمعات الحديثة وأشدها خطراً، وهذه المشكلة تتعلق بالاستهلاك. وأصبح الفرد اليوم مستهلكاً بالدرجة الأولى في كل مقوم حياته. كما أصبح شغله الشاغل كيف

١- لواء دكتور/ محمد نيازي حتاتة – الشرطة والمجتمع – مجلة الأمن العام – العدد ٣٤- يوليو ١٩٦٦- ص ٤٧.

٢- دكتور/ زكي محمد النجار – النمو الاقتصادي والجريمة (المظاهر الإجرامية الحديثة وسبل مكافحتها) – مجلة الأمن العام –العدد ١٦٦- يوليو ١٩٩٩ م – ص١٢٩.

يحصل على ما يستهلكه بالكمية المناسبة، وبالصفة الجيدة وبالسعر العادل، بما يعني توفير حماية أمنية وقانونية للمستهلك، تضمن له وجود السلع الغذائية بصفة مستمرة، وأن تكون صالحة للاستخدام، ومعروضة بالأسعار الرسمية، أو على أقل تقدير تعرض بالسعر المناسب.

كما أصبح الفرد اليوم يكافح جبروت المنتج والوسيط والبائع، إذ أن احتياجه لهؤلاء الأشخاص في يومه هذا أشد ما يكون عن احتياجه إليهم في أمسه[١]، ففي الماضي لم يكن الفرد في حاجة إلى الكثير من الأخريين، لأن احتياجاته كانت محدودة، ومتطلباته محصورة. كذلك لم يكن يستطيع الآخرون إعطاءه الكثير، لان منتجاتهم كانت محدودة.

أما اليوم فقد تغير الحال وتبدل الوضع فزاد المعروض من السلع وتعددت أنواعها وتنوعت صفاتها. وقد يتعدد الأشخاص أو الشركات التي تقوم بإنتاج السلعة الواحدة وقد يكون إنتاجها حكراً على شخص أو شركة واحدة. وفي جميع الأحوال يظل الفرد المستهلك خاضعاً لإرادة هؤلاء المنتجين يعبثون به وبإرادته وحريته، وهو بذلك مضطر للتعامل معهم[٢].

ونتيجة حتمية لهذا ظهر ما يعرف بالمسألة الاستهلاكية (Consumarime)، وأطلقت صيحات تحمل مصطلحات جديدة مثل حقوق المستهلك (Consumer's rights)، واستدعى الأمر تدخل المشرع لكي يقوم بفرض قواعد قانونية جديدة لحماية المستهلك ورفع العنت عنه[٣].

وتعد حماية المستهلك ترجمة فعلية للمفهوم المعاصر لحقوق الإنسان، حيث تعتبر الحرية هدفاً يسعى الإنسان دائماً لتحقيقه في كافة المجالات وفي

١- لواء دكتور/ نصيف محمد حسين – النظرية العامة في الحماية الجنائية للمستهلك – رسالة دكتوراة – كلية الدراسات العليا – أكاديمية الشرطة – سنة ١٩٩٧- ص أ.

2- Jean calais – Auloy et Frank steinmetz : Droit de la consommation . 4édition , 1996, Dalloz , P.2et s.

٣- دكتور/ السيد خليل هيكل- نحو القانون الإداري للاستهلاك في سبيل حماية المستهلك – دار النهضة العربية– سنة ١٩٨٩- ص٤.

ظل الظروف، كما أن الحرية لم تعد نصوصاً أو إعلانات بل غدت مطلباً لكل الشعوب، والتزاماً عاماً بالنسبة لمعظم دول العالم، وهى لم تعد حقوق وحريات سياسية وفكرية فقط بل امتدت للحقوق الاقتصادية والاجتماعية[1].

وتمثل حماية المستهلك أيضا مطلباً في غاية الأهمية، حيث أن دور الأمن في مصر هو حماية المواطن المصري مما قد يتعرض له من أخطار سواء بالنسبة لحياته أو ماله أو صحته، وعلى ذلك فإن دور الأجهزة الأمنية في حماية المستهلك يهدف إلى حماية المواطن المصري من السلع المغشوشة أو الفاسدة أو المنتهية الصلاحية أو غير المطابقة للمواصفات، ومواجهة منابع الفساد والقضاء على مافيا الغش التجاري لضمان صحة وحياة وأمن المواطن، وذلك لأجل لمحافظة على استقرار الشارع المصري، وتنمية أحساس الفرد بأن الدولة ترعاه وتهدف إلى حماية مصالحه[2].

١- لواء دكتور/ نصيف محمد حسين – المرجع السابق – ص و.

* وإنه تتويجاً لذلك، أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، ولكفالة الالتزام بالحريات والحقوق في كافة المجالات أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ اتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ووقعت عليها مصر سنة ١٩٦٧ ووافق عليها مجلس الشعب وأصبحت نافذة في مصر اعتباراً من ٨ ابريل سنة ١٩٨٢. (راجع في هذا الشأن: دكتور/ أنور أحمد رسلان – مفهوم حماية المستهلك – تقرير مقدم إلى ندوة حماية المستهلك في العالم العربي – جامعة الدول العربية – القاهرة- ٦: ٨ ابريل ١٩٩٧).

٢- لواء دكتور/ نصيف محمد حسين – المرجع نفسه- ص ١.

* هذا وإن كانت هذه مهمة ضابط الشرطة في القرن العشرين، وهى مهمة تحمل في جوانب كثيرة منها أبعاد اجتماعية واقتصادية، حرصاً على توفير حماية قانونية لأبناء المجتمع تتعلق بحقوقهم في الحصول على السلع الاستهلاكية والمواد الغذائية بل وتوفير الأمن الغذائي لهم. فإنه في بداية الدولة الإسلامية كان من مهام المحتسب مراقبة الأسعار حتى لا يحدث تلاعب فيها أو غش في السلع، ويراقب أرباب الصناعات والمهن على اختلاف أنواعها، كما يطمئن على النظافة العامة ويتأكد من دقة ونظافة الأدوات الصحية.

وفى شأن وظائف المحتسب أيضاً كما يقول الماوردى: (ومما يؤخذ ولاة الحسبة بمراعاته من =

[ثالثا] ـ البُعد الاجتماعي لدور الشرطة في مكافحة الجريمة الاقتصادية:

يجب أن يكون ضابط الشرطة المكلف بمكافحة الجريمة الاقتصادية على وعي تام بالبعد الاجتماعي والاقتصادي لهذه الجريمة، والذي نوجزه بالقدر اللازم فيما يلي:

- التاجر الذي يتسلم السلع والبضائع لبيعها والوفاء بثمنها لموردها، غير أنه يبدد ثمنها في متعه الشخصية ولا يعطى للمورد حقوقه، فيعجز المورد بدروه عن الوفاء بثمن السلع إلى مصنعها، ومن ثم يخفق المصنع في دفع ثمن المواد الأولية لهذه السلع إلى من أمده بها، وفي سداد أجور صانعيها، فيضطرب السوق بأسره وتتلاحق موجه التوقف عن الدفع في سلسلة متصلة الحلقات، يتفشى بسببها الضرر بين جمع من الأشخاص.

فالقانون إذ يجعل من سلوك ذلك التاجر جريمة، إنما يتدخل في المجال التجاري ليصون شرطاً جوهرياً لكيان المجتمع هو استقامة سير التجارة بسداد كل تاجر ما عليه. ويقوم ضابط الشرطة بتنفيذ القانون حسب السلوك الغير مشروع لهذا التاجر، وحسب الإجراء القانوني الذي اتخذه صاحب المصلحة ضد هذا التاجر- حيث أصدر له التاجر شيك بدون رصيد أو إيصال أمانة أو قام بتبديد أموال الغير- فتدخل ضابط الشرطة بفهم وإدراك لجوانب المشكلة، يوقف هذا الضرر ويعيد الحركة التجارية إلى طبيعتها[1].

- وحين يسلك التاجر سبل الجشع ويقوم بتخزين المواد الغذائية الضرورية لأفراد المجتمع، مانعاً إياها عنهم كي يتلاعب بسعرها ويرفعه حسب

= أهل الصنائع في الأسواق ثلاثة أصناف: منهم من يراعى عمله في الوفود والتقصير، ومنهم من يراعى حالة في الأمانة والخيانة، ومنهم من يراعى عمله في الجودة والرداءة). (الماوردى: أبى الحسن على بن محمد بن حبيب البصري الماوردى (المتوفى سنة ٤٥٠ هـ) – الأحكام السلطانية والولايات الدينية – مطبعة مصطفى البابي الحلبي سنة ١٣٩٣ هـ - ص٢٥٥).

١- راجع: قانون التفاليس م ٣٢٨ وما بعدها.

جشعه، ولا يفرط في السلعة دون أن يُدفع له فيها السعر الذي يبغي ولو هلك الناس جوعاً، إنما يأتي سلوكاً مخلاً بشرط جوهري من شروط كيان الحياة الاجتماعية، وهو توفير مواد الغذاء للكافة دون تحميلهم في التوصل إليها مشقة، وإذ يتدخل القانون لتنظيم توزيع هذه المواد وفرض سعر جبري لها، أو يحدد شروط معينة لتداولها في الأسواق، أو لتداولها بين المحافظات، فإنه يتدخل ليصون حق المجتمع في الغذاء والطعام[1].

- وحين تتهرب رءوس الأموال العاملة من الإسهام في التكاليف العامة للدولة، ومن دفع قسط من هذه التكاليف يتناسب مع دخولها، تنضب الموارد المالية لميزانية الدولة ومن ثم تعجز الدولة عن تسيير المرافق العامة والوفاء بحاجات المواطنين أنفسهم، وهذا السلوك لإخلاله بشرط جوهري من شروط كيان الحياة الاجتماعية، تقررت له عقوبة ويقوم ضابط الشرطة بتنفيذ القانون وتقديم المتهرب للعدالة[2].

* **والخلاصة:** أن ضابط الشرطة في مجال عمله في الأمن الاقتصادي من المأمول أن تتسم شخصيته بسمات النشاط العام والحيوية، وضبط النفس، السيطرة، الانبساط، الذكاء الاجتماعي، الموضوعية، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي، تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، الجرأة، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية. وتضاف إلى هذه السمات الوعي التام بالبعد الاجتماعي والاقتصادي للجريمة الاقتصادية، ومعرفة الجوانب القانونية والإجراءات التي تتبع بشأن الجريمة الاقتصادية.

١- راجع في ذلك: القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشؤون التموين (م ٥٠-٥٦)، والمرسوم بقانون ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ في التسعير الجبري وتحديد الأرباح وتعديلاته اللاحقة، ثم هناك قوانين أخرى تعتبر من دعائم الاقتصاد القومي المعلقة عليه حياة الشعب ذاتها، تدخل المشرع وقام بسنها للحد من العبث بتلك الدعائم. ومن قبيل ذلك ما حدث بالقانون رقم ٨٧ سنة ١٩٧٦ بشأن النقد، والقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ في شأن الاستيراد.

٢- راجع: القانون رقم ١٥٧ سنة ١٩٨١ بشأن الضرائب، والقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ في التهرب من دفع الرسم الجمركي.

الفرع الثالث
الأمــن الاجتماعــي

لم تعد الجريمة محصورة داخل نطاقها التقليدي المتمثل في الاعتــداء على إحدى المصالح المعتبرة اجتماعيا، والمحمية جنائياً من قبــل المشــرع الجنائي بجزاء عقابي، بل أتسع نطاقها ومضمونها ليشــمل بجانــب ذلــك صوراً أخرى تأتى نتيجة لتطور الفكر الإجرامي وأخذه بأســباب العلــم، أو نتيجة لتداخل العديد من الاعتبارات التي أصبحت تتكون من حصيلة تشابكها الحياة الاجتماعية بصفة عامة، مفرزة في النهاية مثل تلك الجرائم.

إن التطور الحضاري الذي شهدته البشرية في كافة المجــالات، ومــا صاحبه من تطور في مفهوم الجريمة وأشكالها وارتفاع معــدلاتها، اســتلزم تطوراً مماثلاً في مفهوم وظيفة الشرطة، وفكر ضابط الشرطة وشخصــيته، للوقوف على الوسائل الكفيلة بحسن مواجهة هذا التطور الهائل فــي عــالم الجريمة، وذلك للحيلولة دون قيامها أصلاً، أو احتــواء أضــرارها وعــدم السماح بتكرارها وضبط مرتكبها.

ويري البعض بحق[١]، أن تغير السياسة الجنائية في مكافحة الجريمــة وتجرد قانون العقوبات الحديث من خصائصه الجزائية أو العقابية واتجاهــه إلى الإصلاح والتقويم، أقتضى ذلك تغيراً مماثلاً فــي وظيفــة الشــرطة – باعتبارها أول أجهزة مكافحة الجريمة – للخروج مــن نطاقهــا التقليــدي، والتحرر من قيودها العنيفة وتوجيهها توجيهاً اجتماعيا، فأصبحت الشــرطة وما تشمله من ضباط وأفراد بحق عنصراً من عناصر التكوين الاجتمــاعي للدولة، وليست مجرد جهاز تنفيذي يعمل بوحي مــن سلطة القانون فقــط، إنما أصبحت جهازاً اجتماعيا يخدم أغراضاً كثيرة يستهدفها المجتمع.

١ــ يراجع بالنسبة لهذا الرأي: لواء/ ماهر جمال الدين على– جمعيات الوقاية من الجريمــة– مجلة الأمن العام – العدد ١٢٤– ص ٥٤.

* **تحديد الوظيفة الاجتماعية للشرطة:**

- **يقصد بالوظيفة الاجتماعية للشرطة**[1]:سلسلة الخدمات التي تقوم بها جماعة منظمة من الأشخاص في المجتمع لصالح أعضائه. والوظيفة الاجتماعية للشرطة تبعاً لهذا المعنى تتضمن الإسهام في توفير الحياة الرغدة بإقرار السكينة والنظام، وإتاحة فرص العمل لكل فرد في المجتمع، وتتضمن أيضاً حماية أخلاق الشعب ورعاية سلوكه الاجتماعي، كما تتضمن حراسة مكاسب الشعب الوطنية وكفالة حقوقه وحرياته السياسية وتأمين مبادئه وأهدافه الديمقراطية، وتشمل هذه الأهداف حق المجتمع في عقاب الخارجين عن القانون وتقويمهم وإصلاحهم إن أمكن ذلك، حتى يعودوا أعضاء صالحين للمجتمع[2].
- **المجال الاجتماعي لعمل ضابط الشرطة:** إن التطور السريع الذي تمر به المجتمعات النامية يملى عليها أن تواكب هذا التطور في المجالات الاجتماعية، جنباً إلى جنب مع الجوانب المادية، لأن ما ينتج عن التطور السريع من مشكلات اجتماعية يحتاج إلى إدراك من أجهزة الدولة، لما عليها من واجبات يتحتم معها تنفيذها بحكمة واتزان، للمحافظة علي سلامة بناء المجتمع[3].

١ـ يمكن أن نلخص مجالات ممارسة الشرطة لدورها الاجتماعي في الجوانب الآتية:

*حل المشكلات الاجتماعية والمدنية والتوفيق بين المتنازعين والمتخاصمين. *رعاية الأحداث والمشردين والمعرضين للانحراف. *مساعد المشبوهين وذوى السوابق والخطرين على إصلاح أنفسهم، وعودتهم إلى المجتمع والانخراط فيه. *مكافحة الرذيلة بأشكالها المختلفة من أفعال البغاء وأنشطة متصلة بالمواد المخدرة. *رعاية المسجونين والمفرج عنهم من السجون وأسرهم وتوفير فرص عمل لهم وحياة تدفعهم إلى عدم العودة إلى عالم الجريمة. *ترسيخ قواعد الأخلاق والآداب العامة في المجتمع وحمايتها. *حماية المجني عليهم وضحايا الجريمة ومساعدتهم على تخطى تجربة الاعتداء المريرة.

٢- لواء دكتور/ محمد حافظ الرهوان - أبعاد الدور الاجتماعي لهيئة الشرطة في القرن الواحد والعشرين – مجلة الأمن العام – العدد ١٧٢- يناير ٢٠٠١ – ص ٣٤.

٣- لواء دكتور/عصمت عدلي- مرجع سابق – ص ٣٢٨.

- لذلك كان تحول مهمة الشرطة من مهمة علاجية متمثلة في ضبط الجريمة بعد وقوعها، إلى مهمة وقائية تبحث عن أسباب الجريمة ودوافعها ودراستها لتحليلها والقضاء عليها كلما أمكن ذلك[1].

لقد اصطبغت الشرطة في العصر الحديث بالصبغة الاجتماعية، حتى أصبح ذلك يطغى على صبغتها النظامية والعسكرية التي عرفت بها في الماضي، مما أدى بها إلى أن تكون أكثر اندماجا في المجتمع، فعندما أنشئت شرطة الأحداث لم يكن ذلك في الأصل إلا ابتعادا بإجراءات الشرطة عن طابع العنف أو السلطة وتطويعها لمقتضيات الإصلاح والوقاية، ومن هنا كان عمل شرطة الأحداث اجتماعياً محضاً، ثم تأتى بعد ذلك شرطة حماية الآداب، التي تستمد اختصاصها من مضمون اخلاقي اجتماعي كمكافحة الدعارة والميسر، بجانب ما تنفذه من قواعد لضبط السلوك العام في مواجهة القُصر والنساء. والسعي بكافة الوسائل والسبل لحماية هذه القواعد إقراراً للآداب العامة، ولا يخفى أيضا الدور الاجتماعي للشرطة في مكافحة

---

١ - لقد كانت غاية الشرطة في الدولة التقليدية هي إقرار الأمن بمفهومه التقليدي أي الحد من ارتكاب الجرائم وضبط مرتكبها، ولقد تغير الحال في الدولة الحديثة، وتجاوزت غاية الشرطة ذلك النطاق الضيق لمفهوم الأمن، واتسعت دائرته ليشمل كل ما يتصل بأمن المجتمع ومدى إدراك عناصره لواجباتها، بحيث تتشبع نفوسهم باحترام القانون واحترام كل ما يتصل برقابة النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدولة. ولقد أصبح محتماً على أجهزة الشرطة وهي تقابل هذا التطور الاجتماعي الشامل، أن تعمل على تحقيق التفاهم والتكافل بين أدوات الضبط الاجتماعي، فلا تقف مكتوفة الأيدى حتى تقع الجريمة فتكافحها، بل تنفذ ببصيرتها إلى الجريمة ذاتها بحسبانها مشكلة اجتماعية لها نوازعها وعواملها فتتقدم لتسهم في حلها والقضاء على هذه النوازع وتلك العوامل.

(لواء دكتور/ محمد محافظ الرهوان – المرجع السابق – ص٣٥).

* وفى هذه المرحلة التي تتسم بالحرية والديمقراطية التي يعيش فيها المجتمع، أصبح واجباً على هيئة الشرطة بأبنائها ألا تقف عند الحدود الضيقة في مكافحة الجريمة بالضبط الإداري والقضائي، بل يجب عليها أن تتخطى هذه الحدود بالنفاذ إلى المشكلات الاجتماعية والإسهام في حلها من خلال الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها أجهزتها.

المخدرات، كما لا يمكن إغفال دور الشرطة في رعاية المفرج عنهم وإعادة تأهيلهم اجتماعيا، وليظهر جلياً أن الدور الاجتماعي لضابط الشرطة لا يقل أهمية عن دوره القانوني.

أولا ـ منع انحراف الأحداث:

تعتبر ظاهرة جُناح الأحداث من الظواهر الاجتماعية التي تعانى منهـا كافة المجتمعات الإنسانية، حتى أنها أصبحت من المشكلات الأساسية فـي البلاد النامية والمتقدمة سـواء. ولقد تعددت النظريـات المفسـرة لجُنـاح الأحداث فمنها ما يرجعها إلى العوامل النفسية، ومنها ما يفسرها في ضـوء العوامل الاجتماعية والبيئية، وما إلى ذلك من التفسيرات المتباينة والمتعـددة الاتجاهات، ولا شك في أن الاتجاه التكاملي في تفسير الجناح هو ما يتفـق عليه غالبية العلماء والخبراء في الأونة المعاصرة، حيـث يرجـع جُنـاح الأحداث إلى مجموعة من العوامل المتكاملة والمتفاعلة في نفس الوقت[١].

ثانيا ــ مكافحة جرائم الدعارة والميسر:

في حياة الإنسان دائرة من المحرمات تشـمل أنـواع السـلوك غيـر الاجتماعي التي يستنكرها المجتمع، سواء كانت من المعاصي التـي ينهـى عنها الدين أو النقائص التي تنهى عنها الأخلاق أو المبتذلات التـي تنهـى عنها الآداب، أو المهازل التي ينهى عنها الـذوق السـليم. إلا أن الأفعـال المكونة لهذا السلوك لا تتعادل في مدى خطورتها، وبالتالي لا تقابـل مـن المجتمع بعزم واحد في محاربتها.

١ـ للمزيد من المعرفة بشان جُناح الأحداث يراجع: سيد عويس – حجم مشكلة جناح الأحداث واتجاهاتها – المجلة الجنائية القومية– المجلد الثامن– العدد الثاني – يوليو ١٩٦٥.

وأيضا: سيد عويس – الأسرة المتصدعة وصلتها بجُناح الأحداث – أعمـال الحلقـة الأولـى لمكافحة الجريمة – القاهرة – المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائيـة ينـاير – ١٩٦١، جون ب كيني– الشرطة وجناح الأحداث – ترجمة كمال الحريري – القاهرة– إصدارات معهد الدراسات العليا لضباط الشرطة – مارس ١٩٩٠م.

ومن هذه الأفعال ما يعكر صفو الأمن وتظهر فيه نية الإضرار بالغير، وتهديد حياة الناس وأموالهم، وتكوين اعتداءات على حرياتهم، فتصبح الدولة أو السلطة الحاكمة مضطرة لان تؤكد تحريمها بالقوة، بأن تفرض عقوبات مناسبة على مرتكبيها. وهذه الأفعال هي التي تدخل في نطاق الجريمة بمعناها القانوني، بوصفها السلوك الذي نص القانون على تجريمه وعقاب مرتكبيه[1].

كما توجد أفعال داخلة في دائرة المحرمات، لا تظهر فيها نية الإضرار بالغير ولا تهديد الناس في حياتهم وأموالهم، إلا أن المجتمع يعتقد أن ممارستها تخل بمصلحة اجتماعية، إما لإنه يتسبب عن انتشارها ما يهدد النظام الاجتماعي، أو لإن ممارستها تدفع وتشجع على ارتكاب أفعال أكثر خطورة، وهذا النوع هو ما يعبر عنه بالرزيلة، ومن أظهر أمثلتها البغاء والميسر (لعب القمار)[2].

[أ] ـ الدور الاجتماعي لضابط الشرطة في مكافحة البغاء:

* **البغاء اصطلاحا:** الاتصال الجنسي غير المشروع والمحرم ديناً وخلقاً. و(البغي) التعدي فالبغاء فيه استطالة على حق بغياً بغير حق. **والبغاء بحسب التعريف القانوني:** استخدام الجسم إرضاءً لشهوات الغير مباشرة وبغير تمييز[1].

تعريف مقترح: يمكن تعريف البغاء بأنه: (الممارسة الجنسية المحرمة، التي تتم بين رجل وامرأة أجنبية عنه بدون تحديد، وسواء كان ذلك بمقابل أو بدون مقابل).

١- دكتور/ محمد احمد بيومي – علم الاجتماع وقضايا السياسة الاجتماعية وتشريعاتها – الإسكندرية – دار المعرفة الجامعية – سنة ١٩٩٠– ص٣٠٤.

٢- لواء دكتور/ عصمت عدلي – مرجع سابق – ص ٣٤٩.

٣- لواء دكتور/ محمد نيازي حتاتة – جرائم البغاء – القاهرة – مطبعة الشعب – سنة ١٩٦١– ص ١٢٠.

* **اعتبارات مكافحة ضابط الشرطة لجرائم البغاء:** لم تتعرض أي من أفعال الرذائل إلى مثل ذلك الجدل الذي تعرضت له ممارسة البغاء عند تقرير سياسة الحكومات في مواجهة هذه الرذيلة، على أن التشريعات التي تجرم البغاء– وهى أغلب التشريعات– حرمته للاعتبارات الآتية:

* إن تجريم البغاء لا يرجع إلى عوامل الرذيلة، ولكن إلى خطورته على الأمن العام والصحة العامة والآداب العامة، وبصرف النظر عن اتصاله بالضمير فهو عمل ضار بالنظام العام، لأنه يهدم نظام الزواج وتكوين الأسرة، ويهدد النظام الأساسي للمجتمع.

* إن حرية الإنسان في استخدام جسده سواء أحسن في ذلك أم أساء، أصبح القانون الحديث لا يسمح بها على إطلاقها، ففي استعمال حق التصرف في الجسد يجب أنّ ألتزام الحدود، التي قد تتعرض دونها المصلحة العامة للخطر، وأن المرأة باعتبارها عضواً أساسيا في المجتمع، تجب حمايتها ضد كل تصرف من شأنه تحطيم الجسد والروح، ولا يكفى أن نحمى البغايا من الآخرين فقط ولكن من أنفسهن أيضاً، فلا حق لهن في بيع أجسادهن للفسق، وإذا كان تهديد القانون لا يمنعهن من السقوط فقد يحول هذا التهديد دون استمرارهن فيه[1].

* إذا كانت هناك نظريات تقول بأن البغاء وليد الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه الظروف ذاتها في نظر علماء الإجرام أهم أسباب الإجرام عموماً، فإذا اتخذنا ذلك أساسا لترك العقاب على البغاء، فلابد من اتخاذه أساسا لترك العقاب على الجرائم، وهذا أمر يصعب إقراره.

* لا يجوز تجريد البغاء من صفة الجريمة بدعوى أنه لا يضر بشخص أحد ولا يسلب أحداً ماله أو حياته، فإن الفعل لا يكتسب صفة الجريمة من كونه اضر بشخص معين أو بماله، ولكن من كونه اضر بمصلحة

١- بحث عن البغاء في القاهرة – مسح اجتماعى ودراسة إكلينيكية (منشورات المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية) القاهرة – المركز القومي للبحوث الجنائية ــ سنة١٩٦١.

عامة، ولو لم يقع ضرره المباشر على شخص بذاته، ولذلك تعاقب القوانين على التسول والتشرد وحمل السلاح وغيرها.

* ليس البغاء وحده هو الذي يقع في الخفاء، فهناك جرائم أشد منه خفاء واستتارا وخطورة، ولم ينجها ذلك من الكشف عنه، وإقامة الأدلة على وقوعها وحماية المجتمع من آثارها.

وتقوم الشرطة في الدول التي تجرم البغاء (ومنها مصر) بمكافحة البغاء بنفس الطريقة التي تكافح بها أية جريمة أخرى، على أنه من الواضح أن نطاق اختصاص الشرطة في مكافحة البغاء وضبط جرائمه، يتحدد بما ورد في قوانين الدولة نفسها من نصوص متعلقة بحماية الآداب[1]، وقد تزيد أو تقل هذه الاختصاصات في الدول تبعاً لزيادة أو قلة نصوص قوانينها.

[ب] دور ضابط الشرطة في مكافحة جرائم الميسر:

ألعاب الميسر (القمار) هي المخاطرة بمال على إحدى اللعب التي يكون الربح فيها موكولاً لحظ اللاعبين أكثر منه لمهارتهم[2]، فالعنصر المميز للقمار هو المخاطرة، أي الاعتماد على الحظ[3].

وإذا كان عمل الشرطة في مكافحة الجريمة يعد من أشق المهام وأدقها فإن هذا العمل يزداد مشقة فيما يختص بجرائم القمار، نظراً لطبيعة هذه الجرائم من جهة، ولتباين أوضاع المقامرين وفئاتهم من جهة أخرى، فجرائم القمار ذات طابع خاص يستلزم كثيراً من الأناة والتروي في إجراءات المكافحة والتحري والضبط، وحتى لا تضيع الغاية من وراء ذلك هباء، وحتى لاتنعكس الأوضاع فتصبح إجراءات المكافحة والضبط مثاراً للتشهير

١- لواء دكتور/ عصمت عدلي – المرجع السابق – ص ٣٥٥.

٢- راجع بشأن طبيعة القمار من الناحية الأنثروبولوجية والاجتماعية بحث:

-David P.Allen : The Nature of Gambling . Coward . Inc. . New York . 1988, P.122-128.

٣- قضى بأنه كما يتحقق الربح في صورة المقامرة على مبلغ من النقود، قد يتحقق أيضا في المقامرة على طعم أوشراب أو أي شيء آخر يقوم بمال. (حكم محكمة النقض بجلسة ١٩٥٨/٢/١٧- مجموعة أحكام النقض س ٩- عدد ١- ص١٨٣).

والإساءة إلي كرامة الأسر والأفراد[١].... أما المقامرون فغالبيتهم الكبرى في واقع الأمر من الضحايا الذين هم في أشد الحاجة إلي حماية القانون ورعاية المجتمع، والأغلبية الضئيلة منهم هي الفئة المستغلة التي تجني أرباح المقامرة من خسائر الفئة الأولى[٢].

وضابط الشرطة في نطاق البُعد الاجتماعي لوظيفته يمارس دور هام وفعال في منع هذا النوع من الجرائم، وذلك بما يتخذه من إجراءات قانونية، سواء كانت وقائية ممثلة في مراقبة العاطلين وذوي السمعة السيئة، من مدمني القمار ومحترفيه، أو إجراءات ضبطية تتمثل في التحري عن أوكار لعب القمار- من شقق ونوادي وملاهي ليلية - وتعقبها بالقبض والتفتيش، للقضاء على هذه الرذيلة المدمرة للأسرة والفاسدة لأخلاقيات المجتمع، وتقديم ممارسوها ومستغليها للعدالة، لمحاكمتها وإفلاس وسائلهم.

ثالثا ـ مكافحة جرائم المخدرات:

تعتبر المخدرات بأشكالها المختلفة ومسمياتها المتعددة - طبيعية كانت أم تخليقية - من اخطر السموم على العقل والبدن، والغريب في الأمر أنه مع كل التقدم العلمي والتطور التقني في كافة مناحي الحياة دفعا لرقى الإنسان وخدمته، تزايدت جرائم المخدرات، حتى عمت بلواها أرجاء المعمورة كافة لا فرق بين دول متقدمة ونامية، غنية أوفقيرة، فقدت انتشرت المخدرات انتشاراً سريعاً، يندفع في الازدياد يوماً بعد يوم دون الالتفات إلى الأخطار التي تخلفها من إفساد الفرد وانهيار المجتمع على كافة المستويات.

ويعتبر إدمان المخدرات من اخطر مظاهر المجتمعات الحرة المتقدمة، أو بالأصح المجتمعات التي تحررت من كل قيدا أخلاقي- ديني واجتماعي-

١ـ تنص المادة ٣٥٢ عقوبات على أن: (كل من أعد مكاناً لألعاب القمار، وهيأة لدخول الناس، يعاقب هو وصيارفة المحل المذكور بالمحل بالحبس والغرامة التي لا تجاوز ألف جنية، وتضبط جميع النقود والأمتعة في المحال الجاري فيها الألعاب المذكورة ويحكم بمصادرتها). ومادة ١٩ من القانون ٣٧١ لسنة ١٩٥٦، وقرار وزير الداخلية رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن ألعاب القمار.

٢ـ لواء دكتور/ عصمت عدلي - المرجع السابق - ص ٢٦٢.

وانساقت تلهث وراء ملذات الحياة وشهواتها، وتفاقمت المشكلات المعقدة في هذه المجتمعات- وعلى الأخص المشكلات الاجتماعية - وبعد أن كان اهتمام هذه المجتمعات يتجه صوب تصدير تلك المواد اللعينة إلى الدول العربية والإسلامية، لتحقيق انهيار سريع بين شبابها وضرب اقتصادها، أضحت هذه المجتمعات تعانى من ذات المشكلة فقد تجرعت من ذات الكأس بل إن العلم الحديث تم تسخيره لإحداث تطورات هائلة بالمخدرات، من صناعة وتخليق حتى نتج منها مواد تفوق أصولها تخديراً وضرراً وتدميراً بالإنسان، وأصبح استهلاك هذه السموم في البلدان دون تميز شرقاً وغرباً سواء، ولم يفرق الإدمان بين طبقات المجتمع الراقية المترفة، أو المتوسطة الكادحة وأخيرا المتدنية المعدمة، فقد سقطت جميعها في صراع لا ينتهى.

إن نظرة سريعة إلى الجداول الإحصائية التي تنشرها المنظمات المتخصصة في العالم - في مجال مكافحة المخدرات - يتبين بشكل لا يقبل الجدل خطر هذه المأساة التي لم ينج منها عالمنا الأسلامي والعربي، وبدأت آثارها تنعكس على تطور الجريمة، وتفكك الأسرة والانحطاط الخلقي والتخلف الصحي والعقلي، والولادات المشوهة... وما إلى غير ذلك من أثار بدأت تتكشف لنا يوماً بعد يوم، وما انتشار مرض العصر(الإيدز) إلا احد نتائج تعاطى هذه المدمرات والموبقات[1].

[أ] ـ أثار انتشار المخدرات:

يؤدى انتشار المخدرات إلى أثار مدمرة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، وما يترتب على ذلك من انعكاسات خطيرة على انتشار الظواهر الإجرامية، وزيادة السلوك الإجرامي:

- **فمن الناحية الاجتماعية:** يؤدى الإدمان عامة إلى ضعف صحة المدمن،

١- نجيب فوزي مفتاح - تدبير الاعتقال في مواجهة جرائم المخدرات - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤- يونيو ١٩٩١- ص١٩.

- وخموله وعزوفه عن العمل، في الوقت الذي يحتاج فيه إلى إنفاق كثير من المال لشراء المخدر، فيؤدى ذلك إلى التنكر لواجباته الأسرية وفقد الشعور بالمسئولية وما يترتب على ذلك من خلافات تتفكك معها الأسرة وتنهار أركانها، وقد تنحرف الزوجة ويتشرد الأبناء.
- **ومن الناحية الاقتصادية:** يؤدى انتشار المخدرات إلى عجز المتعاطين عن العمل عجزاً يمثل قوة إنتاجية مفقودة، وحتى من يعمل من هؤلاء يكون إنتاجه ضئيلا من حيث الكم ورديئا من حيث الكيف، ويزيد على ذلك ضعف الصحة وقلة الحماس وتفكك الأسرة، والتردي في مهاوي الجريمة، بالإضافة إلى إنفاق الكثير من الجهد والمال في سبيل ضبط جرائم المخدرات وملاحقة المتهمين ومحاكمتهم، ثم الإنفاق عليهم في المؤسسات العقابية، هذا فضلاً عن المبالغ الضخمة من العملة الأجنبية التي تدفع ثمناً لاستيراد هذه السموم، في الوقت الذي تحتاج فيه الدولة لهذه العملة لدفع عجلة الإنتاج، وتنمية المجتمع والعمل على وزرخائه[1].
- **ومن الناحية الأمنية (التأثير على الظواهر الإجرامية):** هذا التأثير من أخطر النتائج التي تترتب على انتشار المخدرات، فمن ناحية تنتشر جرائم المخدرات من جلب واتجار وزراعة وتعاطي، ومن ناحية أخرى يؤدى الإدمان إلى إنحراف المدمن والاتجاه إلى طريق الجريمة، إما تحت تأثير المخدر كارتكاب جرائم الخطف والاغتصاب والقتل أو الحوادث الناشئة عن قيادة السيارات تحت تأثير المخدر، وإما سعياً وراء الحصول على المخدر كجرائم السرقة والقتل.

[ب] ـ أقسام المواد المخدرة: تنقسم المواد المخدرة إلى ثلاثة أنواع:

❖ **المخدرات الطبيعية:** وتضم جميع النباتات التي يتميز كل أو بعض أعضائها بخاصية التخدير ومنها نبات القنب الهندي والخشخاش،

---

١ - دكتورة / فوزية عبد الستار - شرح قانون مكافحة المخدرات - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٠ - ص٣.

ونبات الكوكا، والقات. ويدخل في مجموعة المخدرات الطبيعية، تلك التي تستخلص من نباتات دون أن يتناولها تغير جوهري، بالتحويل أو التكرير أو التصنيع مثل الحشيش، والأفيون والكوكايين الخام.

- **المخدرات الصناعية**: وتضم مجموعة العقاقير المخدرة التي تصنع من المواد المخدرة الطبيعية بطرق التحويل أو التكرير، ومن أكثر هذه المواد شيوعاً في مجال الاستعمال غير المشروع، الأفيون الطبي والمورفين والهيروين والكوكايين(*).
- **المخدرات التخليقية**: هي مجموعة العقاقير التي لا تدخل المخدرات الطبيعية أو الصناعية في تركيبها، ومع ذلك تتميز بخاصية التخدير ويترتب على إساءة استعمالها نفس الأضرار التي تحدثها المواد المخدرة الطبيعية والصناعية. وظهرت هذه العقاقير لما لها من تأثير على الحالة النفسية نتيجة تركيبها الكيمائي فهي أما مهدآت أومنومات، وهذه العقاقير تكرار استعمالها يولد إدمانها.

[ت] ـ المشكلة الحقيقة في مكافحة جرائم المخدرات:

ليست مشكلة المخدرات في إساءة استعمالها فقط، ولكن في كل نشاط غير مشروع يتعلق بها، ومن السذاجة أن نعزو نجاح تلك الهجمات الشرسة لعصابات المخدرات على المجتمع (أي مجتمع يتم اختراقه) لأسباب وظروف عفوية، وإنما يتحقق هذا النجاح نتيجة لاستراتيجية مخططة، لا تتيسر إلا لنوع واحد من العصابات، هي عصابات (Organized Crime) الجريمة المنظمة، وكما أن لقطاع الأعمال أشكاله المنظمة كالشركات

(*) من أحدث أنواع المخدرات الصناعية " الكراك " الذى بدء ظهوره في السوق الأمريكي عام ١٩٨٢ بديلا للكوكايين، هو نفسه الكوكايين ولكن بطريقة كيميائية بسيطة يتم تسخين الكوكايين مع بيكربونات الصوديوم Sodium –BicerBonate أو النشادر والماء ليتحول الناتج مرة اخرى إلى قاعدة الكوكايين Cocaine base ويتم تكسير الناتج بعد ذلك إلى قطع صغيرة تعرف باسم الصخور Rocks. (لواء/ محمد عباس – الكراك الخطر القادم من الأنديز – مجلة الأمن العام – العدد ١٣٧– يوليو ١٩٩١ ـ ص٩ وما بعدها).

والمؤسسات، وغير المنظمة كالأنشطة الفردية الصغيرة من ورش ومتاجر وغيرها، فإن لقطاع الإجرام أيضا نفس الشكلين، ولقد اتخذت تجارة المخدرات في الماضي شكل جهود فردية أو عصابات صغيرة لا تخرج في حقيقة أمرها عن مظهر الإجرام غير المنظم، ثم اتجهت نحو الإجرام المنظم الذي يقوم على أركان وأسس تميزه عن غيره من صور الإجرام التقليدية[١].

وللتنظيم الإجرامي لعصابات المخدرات أهداف اقتصادية واضحة وتعد هذه الأهداف هي الأخطر، على اقتصاد الدول، إذ يستهدف تحقيق اكبر عائد مادي ممكن، حسب خطة مرحلية مسبقة كما أن له هيكله التمويلي المميز، وليس من المستغرب أن يعتمد هذا التنظيم على بعض البنوك والمؤسسات المالية، في تمويل جزء من عملياته الخفية وكذا في عمليات غسيل الأموال، وكذلك يذكر مدى ارتباط تجارة المخدرات بتجارة العملة في السوق السوداء، وكذا ارتباطها بتجارة السلاح السرية[٢].

وقد تتخفى التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات وراء واجهة مزيفة، فتتخذ شكلاً رسمياً كشركة استثمارية أو مؤسسة عقارية، كما قد يتنوع نشاطها ليشمل أنشطة عادية لاستثمار الأرباح الهائلة التي تحققها أنشطتها غير المشروعة. وكثيراً ما تعمل التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات في نطاق إقليمي أو دولي، مثلها في ذلك مثل الشركات المتعددة الجنسيات، بحيث لا تجدي مقاومتها أو محاربتها محلياً طالما أن قاعدة هذه التنظيمات متواجدة في خارج البلاد[*].

١ـ لواء دكتور / عصمت عدلي – مرجع سابق – ص ٣٦٧.

2-Thomas C.Schelling ; " What is the Business of organzed Crime " The Journal of criminal Law and criminology , Vol .17, 1978, p.30.

(*) تعتبر جريمة المخدرات ذات طابع دولي في حالة تصديرها من دولة إلى أخرى، وقد يكون ذلك من خلال العبور إلى دولة ثالثة (دولة ترانزيت)، كما تعتبر كذلك في حالة اشتراك عدة أشخاص ينتمون إلى جنسيات مختلفة بأسرها، وذلك لما تمثله هذه التجارة من دمار للقيم الأخلاقية وتعويض للاقتصاد المشروع، وتهديد لاستقرار الدول وأمنها وسيادتها، كما تعتبر إساءة استعمال المخدرات نوعا من أنواع التلوث البيئي عبر الدول، كما أن مواجهة هذه....=

وتتبع التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات استراتيجية مخططة ومدروسة في غزو الأسواق، ابتداء بمرحلة بناء الجسور وانتقاء الشرائح المستهدفة من المجتمع، وانتهاء بمراحل إقامة شبكات التوزيع والترويج والانتشار الرأسي والأفقي في المجتمع.

ولم يكن غزو هذه العصابات للسوق المصرية عفوياً أو مصادفة، فمنذ أواخر السبعينات اكتملت عناصر جاذبية هذا السوق، بتوافر عدد من السمات الهامة التي تميزه عن غيره من أسواق المنطقة في ذلك الوقت(*). ولا شك أن المتناقضات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشها المجتمع المصري خلال هذه الفترة، بالإضافة إلى اعتبارات أخرى سياسية وثقافية ودينية قد لعبت دوراً هاماً في فتح سوق الاستهلاك المصري على مصرعيه أمام الطلب على هذه السموم(**).

= الجريمة يتطلب تحركاً اجتماعياً على المستوى المحلى والقومي والدولي.

للمزيد في هذا الشأن يراجع: (عقيد دكتور/ عبد الصمد سكر – التعاون الدولي الأمني في مجال مكافحة المخدرات – مجلة الأمن العام – العدد ١٦٥ – ابريل ١٩٩٩– من ص٥٦).

(*) من السمات المميزة للسوق المصري أمام غزو تجار المخدرات ما يلي: **اتساع حجم السوق والكثافة السكانية:** إذ أن عدداً ضخماً من المستهلكين المستهدفين يتركزون في عدد قليل من المدن الكبرى، مما لا يعقد شبكات التوزيع للمخدرات. **زيادة الطلب الفعال على المخدرات بأنواعها:** نتيجة لتراكم ثروات لدى أفراد لم يؤهلهم المجتمع للتصرف العقلاني في الأموال. **تقنيين الاحتفاظ بالعملة الأجنبية:** وتخفيف قيود تحويلها إلى الخارج، وتسهيل فتح حسابات جارية بالعملة الصعبة، قد مكن بعض تجار المخدرات من تحويل أرصدتهم إلى مناطق أنتاج وبيع المخدرات، وكان ذلك أحيانا تحت ستار صفقات تجارية وأنشطة مشروعة. **عدم وجود خطة متكاملة للتنسيق بين الأجهزة الرقابية والأمنية:** مما يعرقل جهود رجال المكافحة ويترك بعض الثغرات التي ينفذ منها المشتغلون بتجارة المخدرات وتوزيعها وتوصيلها إلي سوق الاستهلاك. **تعقيد الإجراءات القانونية اللازمة لضبط تجار المخدرات:** مما يسمح لبعض المحامين الذين احترفوا الدفاع عنهم، بالطعن في إجراءات الضبط والتفتيش، ومن ثم حصول بعضهم على حكم بالبراءة التي لا يستحقونها لمجرد بطلان الإجراءات. للمزيد يراجع: (لواء دكتور/ عصمت عدلي – المرجع السابق – ص٣٦٨).

(**) لم يكن الانفتاح الاقتصادي مجرد نظام اقتصادي فقط بل كان شاملاً في بنية المجتمع، =

وفى ظل هذه التعقيدات والتداخلات والتحديات بشأن حرب المخدرات داخل المجتمع المصري، يتعاظم دور جهاز الشرطة وما يشمله من أجهـــزة مكافحة وما يبذله رجال الشرطة من جهود أمنية لمواجهـــة هـــذه المشـــكلة الخطيرة في المجتمع المصري، وترتكز أجهزة المكافحة على التشديد فـــي مواجهة التهريب من الخارج والاتجار الغير مشروع في الداخل.

وفى هذا الشأن تنادى المنظمات الدولية التي تعنى بشـــئون مكافحـــة المخدرات ــ من خلال المؤتمرات التي تعقدها ــ بفرض عقوبات رادعـــة حاسمة على مهربي المخدرات وتجارها وموزعيها(*).

ولعله بذلك يتضح أن مكافحة جرائم المخدرات من أهم الوظائف، ذات البُعد الاجتماعي التي يقوم بها ضابط الشرطة، فالنجاح الذي يُدركه ضـــباط الشرطة (من رجال مكافحة المخدرات) مردوده إنقاذ للمجتمع بأسره وحماية لأبناءه، من الجانب الصحي والمادي وأيضا الاجتماعي.

رابعا ــ رعاية المفرج عنهم (الرعاية اللاحقة):

مفهوم الرعاية اللاحقة كما اصطلح عليه العلماء هو ترجمة لمصـــطلح (After–Care) كما أوردته المراجع الأمريكية ومصطلح (Follow–Up) كما تلمح المراجـــع الإنجليزية، ومصطلح (Pour–Suivre) في المراجـــع

= التي شملت القوى الاجتماعية ونسق القيم الاجتماعية المسيطر وطابع الشخصية المصـــرية، وتحولت الرأسمالية في هذه الحقبة إلى رأسمالية طفيلية من خلال أعمال لا تتصـــل بالإنتـــاج.
وللمزيد يراجع: لواء دكتور/ عصمت عدلي – المرجع نفسه – ص٣٦٩ وما بعدها.

(*) جدير بالذكر أن جهاز مكافحة المخدرات في مصر يعتبر من أقدم أجهزة المكافحـــة فـــي العالم، ففي سنة ١٩٢٩ أنشئ بمصر أول جهاز متخصص لمكافحة المخدرات باســـم (مكتـــب المخابرات العام للمواد المخدرة)، وتطور تشكيل هذا الجهاز عدة مرات إلى أن صدر القـــرار الوزاري رقم ١٥ لسنة ١٩٦٣ بإنشاء (إدارة مكافحة المخدرات).
وقد كانت مصر سباقة في الانضمام إلى المجتمع الدولة في حربه ضد المخدرات، فمصر أحدى الدول في اتفاقية المؤثرات العقلية التي عقدت في ٢١ فبراير ١٩٧١ غينيا ســـنة١٩٧١، كـــذلك كانت مصر ضمن الدول ١٠٦ في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحـــة الاتجـــار غيـــر المشـــروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية التي عقدت سنة ١٩٨٨ في ٢٠ ديسمبر بفيينا.

الفرنسية. وقد قصد به في بادئ الأمر الجهود المبذولة لمعاونة المرضى الناقهين من الأمراض القابلة للانتكاس، وأهمية توفير الضمانات الكافية للنقاهة لمتابعة العلاج، وتجنب العوامل التي قد تعيد المرض مرة أخرى.

وبانتشار علم الاجتماع في كافة المجالات وخاصة في مجال الجريمة والانحراف، ارتبطت الرعاية اللاحقة بكافة عمليات التأهيل الاجتماعي للمجرمين، والمفرج عنهم من السجون بعد انقضاء عقوبة السجن، بل امتدت لتشمل عمليات التأهيل الاجتماعي للمعوقين والناقهين من مرض عقلي أو نفسي، وكذلك خريجي الملاجئ ومؤسسات ضعاف العقول ومن أتموا فترات العلاج من مدمني الخمور والمخدرات.....[١].

والرعاية اللاحقة على هذا النحو مفهوم اجتماعي (علاجي ووقائي) مغاير لمفهوم (الاختبار القضائي Probation أو parole) الذي اخذ به علماء الإجرام والقانون، فهو بلغة علم الاجتماع عملية علاجية للشخص المنحرف وتقويمه (Criminal Oriented) تستهدف إعادة تكيف المنحرف مع بيئته الاجتماعية كأنسان ضل الطريق وتجب مساعدته، بينما عند علماء القانون عملية اختيارية تراقب المنحرف لفترة في بيئته، وتضعه تحت الرقابة القانونية حماية للمجتمع أساساً من خطورة أفعاله، بمعنى أنها مدخل مجتمعي (Society – Oriented)[٢].

[أ] ــ تعريف الرعاية اللاحقة:

ليست الرعاية اللاحقة في واقع الأمر تدبيراً قائماً بذاته بالمعنى المفهوم للتدبير، إنما هي تكملة للبرنامج التأهيلي الذي يلقاه المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية، أثناء وجوده في المؤسسة العقابية، فالمحكوم عليه حينما

1-Walter Fried lander : Introduction to Social Welfare. Prentice Hall Inc.. N.Y. . 1964 . P .317.

- Rex- Skidmore and Milton B., Introduction to Social work. N.Y. 1964. P.22.

2- H Stroup : Social work : An Introduction to the Field . N.Y.. Amer Book Col , 1960.P.61.

يستنشق نسيم الحرية بعد أن سلبت منه حريته يجد نفسه في دنيا جديدة لم يتذوق طعمها منذ فترة من الزمن، فيفاجأ بما يسمي (أزمة الإفراج)، وهي أزمة قد تضطرب فيها نفسه اضطراباً يفقده ما اكتسبه أثناء سلب حريته من عوامل التأهيل والإصلاح[١]. لذلك فأن المقصود بالرعاية اللاحقة، رعاية المفرج عنه بعد مغادرته المؤسسة العقابية ومد يد المساعدة إليه من اجل أن يستعيد تكيفه مع المجتمع بعد تنفيذ العقوبة[٢].

وقد عُرفت الرعاية اللاحقة بأنها: " العلاج المكمل لعلاج السجن والوسيلة العملية لحماية المجتمع، عن طريق توجيه المفرج عنه وإرشاده ومساعدته لسد احتياجاته، ومعاونته في الاستقرار في حياته والاندماج والتكيف مع مجتمعه تحت إشراف ومعاونة المسئولين "[٣].

تعريف مقترح للباحث: من منطلق تناول فقهاء القانون وعلماء الاجتماع للرعاية اللاحقة يمكن تعريفها بأنها: (الحماية الاجتماعية الشاملة للمفرج عنه بعد قضاء فترة العقوبة في المؤسسة العقابية، والتي تهدف إلى تأهيله نفسياً، وتوفير كافة السبل المتاحة لضمان حياة كريمة له، بغية سرعة اندماجه مع المجتمع كفرد صالح سوى).

[ب] ـ دور الشرطة في تنفيذ السياسة الناجحة لنظام الرعاية اللاحقة:

على أن الدور الاجتماعي لضباط الشرطة في إطار الرعاية اللاحقة للمفرج عنه تظهر بوضوح في تحديد هل هذا المفرج عنه يمكن له أن يعود إلى المجتمع كعضو نافع سليم أم يصعب ذلك ؟

١ـ لواء دكتور/ محمد نيازي حتاته - الدفاع الاجتماعي - القاهرة - مكتبة وهبة - الطبعة الثانية - سنة ١٩٨٤- ص ٣٦٨.

٢ـ دكتور/ جلال ثروت - الظاهرة الإجرامية - الإسكندرية - مؤسسة الثقافة الجامعية - سنة ١٩٨٣- ص ٢٨٩.

٣ـ يس الرفاعي - الجانب التطبيقي لرعاية اللاحقة لخريجي المؤسسات العقابية والإصلاحية - بحث مقدم للجنة السياسة العامة والتخطيط بوزارة الداخلية - القاهرة ـ سنة ١٩٩٢- ص٢١.

ويكون ذلك أولا بمدى إدراك ضابط الشرطة لأهمية العمل الاجتماعي الذي يقوم به والذي يمكن من خلاله أن يعيد هذا المفرج عنه إلى حظيرة المجتمع مرة أخرى، ثم مدى استعداد هذا الفرد لتقبل هذه الرعاية اللاحقة واستجابته لقيودها، ثم توفير السبل التي تحقق له حياة كريمة ومدى إمكانية تحقيق ذلك

وإيمانا بأهمية دور ضابط الشرطة في مجال الرعاية اللاحقة، ذهب رأي – في علم الاجتماع – إلى أنه يمكن تحديد خصائص الرعاية اللاحقة للمفرج عنهم، في مجموعة من العناصر منها[1]:

- الرعاية اللاحقة عملية Process: وهي تقوم على مبدأ التفاعل Interaction والتفريد Individualization يعتمد نجاحها على قدرة الممارس لها – ضابط الشرطة – على تكوين العلاقة العلاجية بينه وبين المفرج عنه.
- الرعاية اللاحقة عملية فنية Skillful process: يعتبر العنصر البشرى حجر الزاوية في نجاحها نجاحاً كاملاً أو نسبياً، ويذهب كثيراً من الخبراء، إلى أن ضابط الشرطة المكلف بالرعاية اللاحقة تكمُن في مهارته العالية مسئولية الوصول بالمفرج عنه إلى أقصى حالات التكيف الممكنة.

وبناء على ذلك **تخلص الدراسة** إلى أن سمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة في نطاق الأمن الاجتماعي، تشمل النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الموضوعية، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي، تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، التخيل، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية. ونظرا لوجود بعض مواقف المواجهة لعمل ضابط الشرطة في مجال مكافحة المخدرات، فمن السمات المأمولة أيضا القدرة على إدارة أعمال المواجهة الميدانية، والمعرفة العلمية الجيدة بالإجراءات القانونية.

١– لواء دكتور/ عصمت عدلي – المرجع السابق – ص ٣٩٤ وما بعدها.

الفرع الرابع
الأمـــن البيئي

تنبه المجتمع الدولي منذ عدة سنوات لخطورة المشاكل البيئية التي تهدد الإنسان والأرض، مع الأخذ في الاعتبار أن المحافظة على البيئة مسـئولية الدول كلها فرادى وجماعات لأن تلوثها سينعكس على المجتمع، وقد تجلـى هذا الاهتمام في طرح الأمم المتحدة لموضوع البيئة منذ مؤتمر أسـتكهولم عام ١٩٧٢م بشأن البيئة الإنسانية، ومنذ ذلك الحين قررت الجمعية العامـة للأمم المتحدة تبنى برنامج محدد للبيئة تحت مسمى برنامج الأمـم المتحـدة للبيئة .U.N.E.P، وخلال عشرين سنة مضت عُقدت العديد من المؤتمرات الدولية والإقليمية المحلية التي اهتمت بقضايا البيئة والتعريف بها، ومحاولة طرح حلول لحماية البيئة، والحفاظ على الحياة فوق كوكب الأرض[١].

ولقـد شاءت حكمة الله سبحانه وتعالى أن يجعل مـن الأرض محـور الحياة الإنسانية، فخلق حولها وفوقها وفى باطنها كل ما يحتاج إليه الإنسـان مـن عناصر الحياة، وقـد عمل الإنسان منذ وجوده علـى الأرض، علـى استغلال مواردها الطبيعية لبناء حضارته الإنسانية[٢].

وقديماً كان يُخشى على الإنسان من البيئة، لما يواجهـه مـن أمطـار وسيول وبما يصارعه من الفيضانات وبما يقهره من الزلازل والبراكين، أما اليوم فأصبح يُخشى على البيئة من الإنسان، الذي أصـبح يقـوم بتجريـف التربة الزراعية وأبادة الغابات، ويستنزف الموارد الطبيعية ويسـرف فـي استخداماته للبيئة، فبعد مـا كان يُعتقد أن البيئـة لا تنضـب بمخزوناتهـا وتستوعب مخلفاتنا، وحسب الإنسان أنه سيطر علـى البيئة وسخرها لـه،

١- حمدي شعبان – الأمن والبيئة – بحث مقدم في ندوة دكتور/ عاطف غيث الرابعـة (علـم الاجتماع وقضايا الأمن والبيئة في العالم العربي) من ١٥ :١٧ فبراير ١٩٩٣- الإسكندرية – دار المعرفة الجامعية – ص٣١١.

٢- لواء دكتور/ عصمت عدلي – المرجع السابق – ص٣٧٥.

أكتشف مع الأسف أنه أصبح حبيساً لابتكاراته، وأن مخترعاته تمثل أدوات أبادته وفنائه. فقد ساهم الإنسان في سعيه الدائم نحو التقدم إلى الأضرار بالبيئة التي يعيش فيها سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، الأمر الذي حدا بالنظم السياسية المعاصرة إلي ضرورة الاعتراف بحق الإنسان في بيئة نظيفة خالية من التلوث والأضرار، وحمايته من البيئة وحماية البيئة منه[1].

[أولا] المقصود بالبيئة:

تعرف البيئة: بأنها المجال الذي يعيش فيه الإنسان يحصل منه على الموارد اللازمة لإشباع حاجياته فيؤثر فيه ويتأثر به[2]. كما يقصد بالبيئة ذلك الإطار الذي يجمع العناصر المختلفة الطبيعية والبيولوجية والحضارية والتاريخية، حيث يعيش الإنسان ككائن بشرى مع الكائنات الأخرى، من نبات وحيوان وجماد في كيان طبيعي ومتناسق، يسوده التجانس وعدم التنافر والبقاء لكل عنصر من عناصر هذه البيئة، وهذا هو التوازن الطبيعي الذي خلقه الله عز وجل[3].

١- عمرو محمد نصار- حماية البيئة- مجلة الأمن العام - العدد ١٧٢- يناير٢٠٠١- ص ٨٩.

٢- المرجع نفسه - ص ٨٩.

٣- عقيد دكتور/ سمير محمود قطب - دور الشرطة في تقويم السلوك الإنساني (نحو مقاومة التلوث البيئي) - مجلة الأمن العام - العدد ١٧٣- إبريل ٢٠٠١- ص١٠٥. عن: (سياسة معالجة التلوث البيئي وحمايتها في المناطق السياحية - موسوعة المجالس القومية المتخصصة ١٩٧٤/١٩٨٩ الدور السادس عشر - سنة ١٩٨٩- ص٢٣٠).

ـ أما في اللغة الإنجليزية: فكلمة (Environment) تستخدم للدلالة على ما يحيط بالإنسان، والظروف الطبيعية للمكان من هواء وماء وأرض، وكائنات حية محيطة بالإنسان.

- Oxford, Advanced Leaner 's Dictionary of conent English . 3ed .Edition . The English Language Book Society and Oxford University .Press. P.292.

ـ والمفهوم الفني لكلمة البيئة: هي مجموع الظروف والموارد والتفاعلات التي تجتمع في الحيز الذي توجد فيه الحياة. (محمد عبد الفتاح القصاص- التنمية وقضايا البيئة والأعلام العربي- القاهرة- معهد البحوث والدراسات العربية- سنة ١٩٩١ - ص٣١).

ويراجع أيضا بشأن تعريف البيئة: عبد السميع سالم الهواري- البيئة توصيف وتحليل - القاهرة - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤ - يوليو ١٩٩١- ص٥٧.

وللبيئة توازن ديناميكي تتفاعل فيه مجموعة من العناصر الطبيعية والأيكولوجية والبشرية، بحيث تؤثر على الإنسان وتتأثر به في إطار من الضوابط المتشابكة، لذلك فإن التلوث المحدود لا يؤثر في التوازن البيئي. كما أن للبيئة طاقة استيعابية معينة يمكن أن يطرأ عليها تغيرات نتيجة لتدخل النشاط الإنساني (صناعي - زراعي - عمراني......) إلا أن زيادة هذه التداخلات عن الحدود الطبيعية، يؤدى إلى إحداث خلل في التوازن البيئي يصعب إصلاحه أو تعويض مضاره وخسائره.

[ثانيا] دور ضابط الشرطة في حماية البيئة:

تفرض ظروف البيئة في مصر تفعيل مهام ضابط الشرطة بشأن مكافحة تلوث البيئة بمختلف مصادره المادي والمعنوي[*]، وفى مقدمة ذلك مكافحة عوامل تلوث الهواء والمياه والتربة وتحقيق السكينة العامة بمنع مختلف مصادر الإزعاج، وتحقيق الرقابة الصارمة والحازمة ذات الإطار القانوني على كافة صور الانحراف الأخلاقي، ولاسيما في الطرق العامة ووسائل المواصلات المختلفة، بما يحد من كل مصادر التلوث الخلقي والسلوكي من أجل إقرار أمن وسلامة المجتمع.

إن دور ضابط الشرطة في هذا المجال هو دور رقابي، يتمثل في ضبط الجريمة (جريمة تلوث البيئة) إذا ما تحققت أركانها التي نص عليها القانون وبمعنى أخر فإن هذا الدور يصبح ميسوراً إذا أرتفع الوعي البيئي لدى الجماهير، لو حاول كل فرد من تلقاء نفسه المحافظة على سلامة بيئته[1].

(*) إيمانا من المشرع بأهمية الدور الذي تنهض به وزراة الداخلية للمساهمة في حماية البيئة من التلوث، فقد نص في م ٦٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ في شأن حماية البيئة على أن تتولى وزارة الداخلية بالتنسيق مع جهاز شئون البيئة إنشاء شرطة متخصصة لحماية البيئة بالوزارة ومديريات الأمن بالمحافظات. تختص بالعمل على تنفيذ أحكام القوانين والقرارات المتعلقة بحماية البيئة، وكذا تلقى الشكاوى والبلاغات التي تقدم في هذا الشأن، واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها.

١- فتحية محمد إبراهيم - الثقافة والبيئة - الرياض - دار المريخ- سنة ١٩٨٨- ص ١٧٧.

ومع افتقاد أفراد المجتمع لإدراك أهمية الوعي البيئي، يتضح الدور الحيوي للشرطة في حماية البيئة من مظاهر التلوث، من خلال المهام البيئية التالية:

١ - البيئة العمرانية (التلوث البيئي):

تمثل البيئة العمرانية في أي مجتمع مجموع ما يقع فوق الأرض من مباني للسكن أو العمل، فضلاً عن الأبنية ذات القيمة الثقافية أو العلمية أو السياحية أو الجمالية، وفى هذا المجال توجد العديد من التشريعات التي توفر أوجه الحماية والرعاية التي تحفظ لهذه البيئة الأمن والسلامة الواجبة، وعلى أقسام الشرطة ومراكزها وشرطة السياحة والآثار دور هام في مراقبة تطبيق هذه التشريعات، وضبط المخالفين لها، وحماية المنشأت العمرانية من أي اعتداءات أو تجاوزات تتعرض لها[١].

٢- البيئة الهوائية (التلوث الهوائي):

وتتمثل في الحفاظ على نقاء الهواء ومنع تلوثه من الأفراد، وعوادم السيارات ومخلفات المصانع من أبخرة وغازات سامة[*]. ولعل قوانين إنشاء المناطق الصناعية، وحظر التدخين في الأماكن العامة المغلقة من أهم التشريعات التي تهدف إلى المحافظة على البيئة الهوائية[٢].

١- لواء دكتور/ عصمت عدلي - مرجع سابق - ص٣٨٣، ٣٨٤.

(*) هناك بعض الإجراءات التي تم اتخاذها لحماية الهواء من التلوث منها: تحديد معايير عوادم السيارات، والتصنيع المحلي للمرشحات أتربة الاسمنت- وإنشاء شبكة الرصد البيئي- والعمل على زيادة الرقعة الخضراء. وفى هذا الشأن تساهم إدارات المرور المختلفة بالمحافظات، في حماية البيئة من التلوث الهوائي، حيث تنهض بمهمة الفحص الفني الدوري (أو المفاجئ) على المركبات، والكشف على دورة الوقود، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة تجاه المركبات، التي تسبب تلوث الهواء نتيجة كثافة دخان العادم. يراجع: (دكتور/ سمير محمود قطب - مرجع سابق - ص ١١٥).

٢- مادة ٣٧، ٨٧ من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة يحظر إلقاء أو معالجة أو حرق القمامة والمخلفات الصلبة إلا في الأماكن المخصصة لذلك بعيداً عن المناطق السكنية والصناعية والزراعية والمجارى المائية. (تكون العقوبة غرامة من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ جنية).

٣- البيئة الزراعية:

تتعرض التربة للملوثات (عن طريق تلوث مياه الري أو مبيدات الرش) التي تنتقل بدورها إلى النبات الذي يزرع في التربة، ثم للإنسان مباشرة عن طريق تناول هذه النباتات والمحاصيل الزراعية، أو بواسطة الماشية والإبل التي تتغذى على النبات، ثم يتناولها الإنسان في طعامه(*).

٤- البيئة المائية (التلوث المائي): حماية نهر النيل وروافده المائية والشواطئ البحرية

يحدث التلوث بصفة أساسية من إلقاء النفايات السائلة للمصانع، في مجارى المياه سواء كانت انهاراً أو بحاراً، مما يترتب عليه فساد المياه وتلوثها وقتل الأحياء المائية، كذلك إلقاء المخلفات الآدمية والحيوانية النافقة. كما قد تتعرض المياه الساحلية المتاخمة لشواطئ مصر لمصادر متعددة للتلوث، التي منها ما تلقيه السفن المارة في المياه الإقليمية من نفايات وما يخرج منها من عوادم وبقع الزيتية.

وقد صدر قرار وزير العدل رقم ٣٠٣٠ لسنة ١٩٩٦م، والذي يتضمن اختصاص شرطة المسطحات المائية بمسئولية ضبط الجرائم، التي تقع بالمخالفة للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة، وقد تعدل مسمى شرطة المسطحات المائية ــ بعد إنشاء شرطة البيئة ــ إلى الإدارة العامة لشرطة البيئة والمسطحات المائية، ليدخل ضمن اختصاصها القانوني اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية البيئة المائية من التلوث.

(*) وفي هذا الشأن تنص م٣٨ من قانون حماية البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ على أنه: " يحظر رش أو استخدام مبيدات الآفات أو أي مركبات كيميائية أخرى لأغراض الزراعة أو الصحة العامة، إلا بعد مراعاة الضمانات اللازمة لعدم تعرض الإنسان أو الحيوان أو النبات أو المجارى المائية أو سائر مكونات البيئة لخطر بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ومن يخالف ذلك يعاقب بغرامة من ٢٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ جنية ".

٥- **البيئة الصحية (المحافظة على الصحة العامة):**

وتشمل مجموعة اللوائح التي تنظم مقاومة الأمراض المعدية كالملاريا والدرن، وكذلك اشتراطات النظافة العامة سواء للبائعين باستخراج الشهادة الصحية، أو عند تداول الأطعمة ونقلها بأن يتم تغطيتها ونقلها في وسائل آمنه صحياً، وأيضا تنظيم العمل في مجال الإشعاعات المؤينة للوقاية من أخطارها، ثم مراقبة صرف مخلفات المصانع السائلة سواء في بيئة مائية أو بيئة أرضية، وأهم نظم الحفاظ على البيئة الصحية تتمثل في مكافحة المخدرات بآثارها السامة وضبط مروجيها ومتعاطيها، ويتعاظم هنا دور ضابط الشرطة ومسئوليات الأمن العام في المكافحة في هذا النطاق.

٦- **البيئة الصوتية الهادئة (الحماية من التلوث الضوضائي):**

نظم المشرع الحماية البيئية من حيث أهمية الهدوء والسكينة في حياة الإنسان، فصدرت عدة قوانين بشأن تنظيم استعمال مكبرات الصوت في الطرق العامة وداخل المحال العامة والملاهي والنوادي، وإدارة الآلات والمراجل البخارية، وأمتد التنظيم ليشمل استخدام ألآت التنبيه في السيارات. والمحافظة على الهدوء والسكينة من الوظائف الهامة لضابط الشرطة في عمله الأمني، نظراً لان هذه المصادر الضوضائية ذات تأثير على صحة الإنسان من حيث إصابته بأمراض عضوية كتصلب الشرايين وتوتر العضلات وما يصاحبها من التهابات بالإذن الوسطي قد تصل إلى مرحلة فقد التوازن، والأمراض النفسية من القلق النفسي والاضطراب في نواحي الحياة المختلفة.

* **الخلاصة:** يتلاحظ أن الأمن البيئي هو أحد أفرع العمل الأمني المتخصص لجهاز الشرطة، وأن أهم السمات الشخصية المأمولة في ضابط الشرطة، الذي يمارس مهام الأمن البيئي تتنوع بين سمة النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الموضوعية، الاتزان النفسي،

تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، حُسن اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قـــوة الشخصية.

كما يضاف إلى هــذه السمات جانب الثقافة البيئية، والمعرفة القانونيـــة بما يعد ارتكابه من أفعال مخالفة جريمة بيئية، وأيضا ثقافة الإطلاع والإلمام بالنواحي الجيولوجية، التي ترتبط بالأمـــن البيئي ما تشمله مـــن محميـــات طبيعية ومصادر ثروات طبيعية، حيث أن الاعتداء عليهـــا يمثـــل انتهـــاك للقوانين البيئية، وتهديد للأمن البيئي.

الفرع الخامس
الأمن المعلوماتي

[أولا] ــ العصر المعلوماتي:

يشهد العالم اليـــوم عصراً جديداً، يطلق عليه المفكر الأمريكي آلفـــين توفلر[1](Alven Tovilr) العصر المعلوماتى أو عصر ثورة المعلومات[*]، وقد نشأت هذه الثورة من جماع طفرتين هما طفرة الاتصالات وطفرة تقنية المعلومات، فلقد حدثت طفرة في الاتصالات حولت العالم إلى قرية صغيرة، وربطت بين الشعوب المتباعدة، فأصبح الإنسان يســـتطيع أن يرصـــد مـــا يجرى على الطرف الأخر من الكرة الأرضية بالصوت والصورة في لحظة قيام الحـــدث، وأصبحت عملية تبادل المعلومات والمعارف سهلة ميسورة،

١- المفكر الأمريكي: آلفين توفلر هو احد رواد علم المستقبل Futurology في العصر الحديث، ويقصد به ذلك العلم الذي يحاول استشراف السنوات القادمة في دولة معينة أو مجموعة من الدول استشرافاً علمياً منهجياً من اجل تطويرها على الصورة المبتغاة أو المأمولة. ولمزيد مـــن المعلومات يراجع: آلفن توفلر(الموجة الثالثة) ترجمة فادى غصون – دار الروح – (بيروت) لبنان – ســـنة ١٩٨٥، وأيضا: آلفن توفلر (وعود المستقبل) ترجمة فادى غصون – دار الروح – (بيروت) لبنان – سنة ١٩٨٦.

(*) ولذا أصبحت صناعة المعلومات مصدراً للثروة ومقياساً لتقدم الأمم بل وأساساً للقوة الاقتصاديـــة والسياســـة والعسكريـــة.

وأدى انتشار المعلومات السريع عبر وسائل الاتصال المختلفة، إلـى تـدفق كبير في المعلومات والأخبار والمعارف والأبحاث والرسائل الثقافية، يعجز الإنسان بقدرته العادية عن متابعتها والإلمام بها فى عمره القصير(١).

كذلك حدثت طفرة في تقنية المعلومات تمثلت في اختـراع وتطـوير الحاسب الآلي الذي أضاف للإنسان قدرات هائلة على الاحتفاظ بالمعلومات ومعالجتها بسرعة خيالية لم تكن تخطر على بال الإنسان مـن قبـل، فقـد أصبح من المعروف الآن أن عقل الحاسب الآلي يستطيع أن ينجز في ساعة من الزمن، ما لا يستطيع عدد من العلماء إنجازه في سنة عمل متواصل.

وهكذا نشأ عن اجتماع تكنولوجيا الاتصالات وتكنولوجيا الحاسب الآلي ثورة حقيقة في المعلومات، حيث أدت ثورة الاتصالات إلي تراكم مذهل في المعرفة وحصيلة هائلة في المعلومات تعجز الوسائل البشرية عن ملاحقتهـا وفهرستها، واستخلاصها وتصنيفها ومعالجتها والاستفادة منهـا، والسـيطرة على تدفقها من مصادر متباينة ومتنوعة، فجاءت تكنولوجيا الحاسب الآلـي لتقدم خدمة جليلة للإنسان بما يمكن لهذا الاختراع الثوري من دقة وسـرعة في جمع المعلومات، وتحليها ومعالجتها واسترجاعها في وقت يسير(٢).

[ثانيا] ـ تعريف الجريمة المعلوماتية:

بداية فإنه إزاء تصدي ضابط الشرطة لظاهرة الإجرام المعلوماتي فـي نطاق مهام الضبطية القضائية، يجب إيضاح أنه لا يوجد تعريف متفق عليه بين الفقهاء، حول مفهوم الجريمة المعلوماتية (Le de'lit Informatice).

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - حجية المخرجات الكمبيوترية في المواد الجنائية- القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٨٨- ص ٥.

٢- دكتور/هلالى عبد اللاه احمد - المرجع نفسه - ص ٦.

وللمزيد بشأن الحاسب يراجع: ألان بونيـه: (الذكاء الاصطناعي واقعة ومسـتقبله) ترجمـة دكتور/ على صبري فرغلي- سلسلة عالـم المعرفة- الكويـت- أبريـل سـنة ١٩٩٣- ص ٢٣٥وما بعدها؛ دكتور/ محمد فهمي طلبة وآخرون- الحاسب والذكاء الاصطناعي- موسـوعة دلتا كمبيوتر ١٠- القاهرة- مطابع المكتب المصري الحديث- سنة١٩٩٤- ص ٣٠٣ وما بعدها.

* **فمن تعريفات الجريمة المعلوماتية**[1]: ما ذهب إليه الفقية (MERWE) حيث يرى أن الجريمة المعلوماتية (جريمة الحاسب) هـي: " الفعـل غيـر المشروع الذي يُستخدم في ارتكابه الحاسب الآلي ".

(AN il Legal act where per petration involved a com puter).

أو **الجريمة المعلوماتية** هى: " الفعل الإجرامي الذي يُستخدم في اقترافه الحاسب الآلي كأداة رئيسية، أو هى مختلف صور السلوك الإجرامي التـي ترتكب باستخدام المعالجة الآلية للبيانات "[2].

أو حسبما ذهب (Trédman) إلى أن الجريمة المعلوماتية تشمل: " أي جريمة ضد المال، مرتبطة باستخدام المعالجة الآلية للمعلومات "[3].

فيما ذهب الفقية (ROSBLAT) إلى تعريفها بأنها: " كل نشـاط غيـر مشروع موجه لنسخ أو تغيير أو حذف أو الوصول إلى المعلومات المخزنة داخل الحاسب الآلي، والتي تحول طريقه ".

أو الجريمة المعلوماتية كما عرفهـا (Dauid Tompson): " جـرائم يكون متطلباً لاقترافها، أن يتوافر لدى الفاعل معرفة بتقنية الحاسب "[4].

١ــ كلمة معلوماتية (In formatice): هي اختصار مزجي لكلمتـي معلومـة Information وكلمة الي أو الية Automatique، وهى تعنى المعالجة الآلية للمعلومة. (دكتور/ هلالى عبـد اللاه أحمد – حجية المخرجات الكمبيوترية في المواد الجنائية (دراسة مقارنة) – القاهـرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٨– ص ٥ وما بعده). ويراجع بشأن علم اتصال المعلماتية:
-MATHELOT (Pierre): " La télématique. Que sait-je?" P.U.F. La France. 3 éme éd 1995.

2- MERWE (Vander): " Computer crimes and other crimes against information Technology in South Africa " R.I.D.P, 1993 , P 554.

3-K.Trédmann, : Fraude et autres délits d'affaires connis a l 'aide d' ordinateurs électroniques , Rev.dr . Pén . crim , 1984 , P 612.

٤– دكتور/ هشـام رستـم ــ جرائم الحاسب كصورة من صور الجرائم الاقتصادية المستحدثة ــ بحث مقدم إلى اللجنة العلمية لأعداد التقرير الوطني المصري لمؤتمر الأمم المتحدة التاسـع لمنع الجريمة ومعاقبة المجرمين ــ مجلة الدراسات القانونية – جامعة أسيوط – العدد السـابع عشر – سنة ١٩٩٥– ص١٠٧، ١٠٨.

والحقيقــة أن التعريفات السابقة للجريمة المعلوماتية كانت قاصرة عن الأحاطة بأوجه ظاهرة الإجرام المعلوماتي. وإزاء هذه الانتقادات[١] حــاول جانب من الفقه تعريف الجريمة المعلوماتية على نحو واسع، فــي محاولــة لتفادى أوجه القصور التي شابت تعريفات الاتجاه المضــيق فــي التصــدي لظاهرة الإجرام المعلوماتي[٢].

*** وقد ذهب رأي في الفقه إلى تعريف الجريمة المعلوماتيــة بأنهــا:** "عمــل أو امتناع يأتيه الإنسان أضرارا بمكونات الحاسب وشبكات الاتصال الخاصة بــه، التي يحميها قانون العقوبات ويفرض لــه عقابا"[٣].

ويمتاز هذا التعريف بالسمات التالية:

- ١ــ أنه يحتوى على كل صور الاعتداء الإيجابية أو السلبية التي تقع

١- بعض الفقهاء عند تناولهم لتعريف الجريمة المعلوماتية كان تركيزهم على موضوع الجريمة وركز البعض الأخر على وسيلة ارتكابها، بينما ذهب البعض الأخر إلى التركيز على الفاعل.
M.Masse : La droit penal special né de l'ibformatique in ibformatique et droit pénal travaux de l'institut de sciences criminelles de poietiers 1981-4éd cujas. P23.

٢- وفى تسميات أخرى للجريمة المعلوماتية بأنها: (جريمة الحاسب الآلي، أو جريمة إســاءة استخدام الحاسب، أو الجريمة المتعلقة بالحاسب، أو الجريمة المعالجة للبيانات، بل أن هناك من يطلق عليها جريمة الغش المعلوماتي، أو الاحتيال المعلوماتي، أو الاختلاس من المعلوماتي).
للمزيد يراجع: دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد – التزام الشاهد بالأعلام في الجرائم المعلوماتية (دراسة مقارنة) ط ١– القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ٢٠٠٠، دكتور/ محمد حسام لطفي – الحماية القانونية لبرامج الحاسب الآلي الاليكتروني – القاهرة – دار الثقافة للطباعة والنشر – سنة ١٩٨٧، دكتور/ عبد القادر القهوجي – الحماية الجنائية لبرامج الحاســب الآلــي – ط ١– القاهرة – دار الحاسب للطباعة والنشر – سنة ١٩٩٩، دكتورة/ هدى حامد قشــقوش– جــرائم الحاسب الالكتروني في التشريع المقارن– ط ١ – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٢.

٣- رأي الدكتور/ هلالى عبد اللاه احمد. حيث قام بصياغته مستوحيا إياه من تعريف الجريمة التقليدية بأنها: " عمل أو امتناع يأتيه الإنسان إضرارا بمصلحة حماها المشــرع فــي قــانون العقوبات، ويترتب عليه اثر جنائي يتمثل في العقوبة أو التدبير الاحترازي". للمزيــد يراجــع مؤلف الدكتور/ هلالى عبد ألاه احمد – شرح قانون العقوبات (القسم العام) – القــاهرة – دار النهضة العربية– سنة ١٩٨٨– ص ٣٦.

- أضرارا بمكونات الحاسب المادية والمعنوية وشبكات الاتصال الخاصة به، باعتبارها من المصالح والقيم المتطورة التي تمتد مظلة قانون العقوبات لحمايتها.
- ٢ـ أنه يتضمن الأثر الجنائي المترتب على العمل أو الامتناع غير المشروعين، ويتمثل في الجزاء الجنائي بكافة صوره وأنواعه، وهو أشد أشكال التعبير عن معنى الإلزام في القاعدة القانونية.
- ٣ـ أنه يحافظ على الشرعية الجنائية " Nulum crimena mulla poena sine lege ": وتعني أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، إذ لا يمكن أن يوجه أي اتهام ضد شخص لارتكابه فعلا معيناً ما لم يكن منصوصاً على تجريم هذا الفعل في القانون، كما لا يمكن تطبيق عقوبة ما لم تكن محدودة سلفاً[١]. ومؤدى السمة الأخيرة أن يحدد قانون العقوبات مقدماً الأفعال التي تعتبر جرائم معلوماتية وعقوباتها المقررة.

ونظراً لخطورة هذه الجريمة وآثارها الممتدة التي قد تصل من دولة إلى أخرى، فإن بعض الهيئات الدولية المعنية بجرائم الكمبيوتر قد أرست قواعد لتعريف هذا النوع من الجرائم، من هذه الهيئات هيئة (OECD)[*] التي اتخذت التعريف التالي كتعريف عملي لجريمة الكمبيوتر أو المتعلقة بالكمبيوتر: " أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي أو غير مفوض، يتعلق بالنقل أو المعالجة الآلية للبيانات، يعتبر اعتداء على الكمبيوتر "[**].

١ـ لمزيد من التفصيل حول مبدأ الشرعية الجنائية بوجه خاص يراجع:

* BENL ATRCHE (Abdelouahab) : " Le Principe de la légalité criminelle : Etude de droit comparé Thése poitiers 1981.

(*) هي هيئة التعاون الاقتصادي والتنمية.

(**) عرف احد الخبراء جريمة الكمبيوتر بأنها: " أي عمل غير مشروع يؤخذ فيه الكمبيوتر أداة أو هدف "، وخبير أخر عرفها بأنها: " أي حادثة تعضدها تكنولوجيا الكمبيوتر وفيها يتحمل أو قد يتحمل ضحيتها خسارة، ويكون مرتكبها عن قصد أو قد يحقق بها مكسب ".

* D . B parker : Comibattre La criminalité informatique . édoros 1987. P.18.

واستكمالا للجرائم المعلوماتية في نطاق التكنولوجيا المعلوماتية لا يجب إغفال أن شبكة الإنترنت(*) (بوصفها نتاج تطور النظم المعلوماتية)، كأداة للربط والاتصال بين مختلف شعوب العالم، تشكل هي الأخرى أداة لارتكاب الجريمة المعلوماتية أو محلاً لها، وذلك بإساءة استخدمها أو استغلالها على نحو غير مشروع.

وتعد الجرائم المرتكبة عبر شبكات الإنترنت من الموضوعات الحديثة الهامة، التي فرضت تواجدها على مستوى الدول محلياً والعالم بأثره دولياً. ومن صور الجريمة المنظمة على شبكة الانترنت ما عرف بالإرهاب الاليكتروني، وجرائم غسيل الأموال عن طريق تحويل الأموال من الخارج،

(*) الإنترنت: عبارة عن شبكة تتألف من العديد من الحاسبات الآلية المرتبطة ببعضها البعض، إما عن طريق الأقمار الصناعية، وتمتد عبر العالم لتؤلف في النهاية شبكة هائلة، بحيث يمكن للمستخدم لها user الدخول إليها من أي مكان وفي أي وقت، طالما كان جهاز الحاسب الآلي مزوداً بموديوم Modem يربطه بخط الهاتف لتلقى وإرسال البيانات عبر مزود الخدمة Service Provider. يراجع: (دكتور/ جميل عبد الباقي الصغير- الانترنت والقانون الجنائي {الأحكام الموضوعية للجرائم المتعلقة بالانترنت}- الطبعة الأولى - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ٢٠٠١- ص ٤).

ويراجع: بيل جيتس - المعلوماتية بعد الإنترنت. ترجمة: عبد السلام رضوان - إصدارات المركز الوطني للثقافة- سلسة كتب ثقافية شهرية- الكويت - سنة ١٩٩٨.

* VINTG .Cerf and Robert E.Kahn : Abrife History of The internet and Related Networks .Version 31-3-2000 , at http ://www.info.isoc.org/ guest /zakon / internet / History / Brief – history – of – The – internet.

ـ والإنترنت كلمة إنجليزية الأصل وهى اختصار مزجي للحروف الأولى من كلمتي International بمعنى دولي وكلمة Network بمعنى شبكة. وقد ظهر أول ربط بين الحاسب وأجهزة الاتصال في عام ١٩٤٠م، إلى أن أصبحت الحاسبات الشخصية P.C.S تستطيع الارتباط بشبكات الات رصال والاستفادة من المعلومات المخزنة والمتبادلة عبر خطوط الاتصال. (راشد عايض المرى - مدى حجية الوسائل التكنولوجية الحديثة في إثبات العقود التجارية - رسالة مقدمه لنيل درجة الدكتوراة - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - القاهرة - سنة ١٩٩٨- ص٣١).

أو إجراء عمليات معقدة من التحويلات النقدية عبر الإنترنت من حساب لآخر، لإخفاء الصفة غير المشروعة[1].

* **الخلاصة: أنه يتضح مما سبق عرضه أن طبيعة العمل في مجال** الأمن المعلوماتي تتطلب في ضابط الشرطة سمات شخصية، تتنوع بين تلك المأمولة في نطاق عمل الأمن العام وتتمثل في سمات النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الاتزان النفسي، تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، الدهاء، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية.

ويضاف إلى ذلك سمات موضوعية مثل التخيل، والقدرة على الاستنباط - للوقوف على حقيقة الفعل المعلوماتي هل يعد جريمة أم لا- وتلك من السمات المأمولة في نطاق أعمال الشرطة المتخصصة.

ولأن الأمن المعلوماتي يعد مجال متخصص، يهدف إلى مكافحة جرائم وأعمال قرصنة، على قدر فائق من الفكر والذكاء المعرفي بالنظام المعلوماتي، فإنه من السمات المأمولة في شخصية الضابط، القدرة الفكرية على الابتكار والإبداع، والصبر على تتبع الخيوط المتناثرة للوصول في نهاية الأمر إلى الفعل المرتكب الذي يشكل الجريمة المعلوماتية، ثم الثقافة المعلوماتية، التي تشمل الوقوف على أحدث التطورات، والابتكارات في مجال تكنولوجيا المعلومات، والحس الأمني المتميز في قراءة الأحداث المستقبلية، لأن الجريمة المعلوماتية جريمة متطورة، والفكر الإجرامي الذي يمارسها فكر المستقبل.

1- D.Lura E : Quaran Tieuo , Cyber Crime , How to protect your self from computer criminals , Tiare publications , 1997. P 15.

المطلب الثاني
السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة
لممارسة المهام الأمنية

ضابط الشرطة هو عضو في جهاز الشرطة الممثل للسلطة الإدارية، وعندما يمارس مهام عمله الأمنية ومنها أعمال الضبطية الإدارية، فإن دوره يتنوع على أساس الهدف الذي يرمي إليه:

- فهو دور إداري يهدف إلي منع وقوع الجرائم على النفس أو المال أو نظام الدولة، وهذا الدور يشمل الجزء الأكبر من أعمال جهاز الشرطة. ويتمثل هذا الدور في الإجراءات والقواعد التنظيمية الموضوعة للحيلولة دون وقوع مثل هذه الجرائم. وهي أعمال نظامية مثل الدوريات الأمنية والأكمنة (الثابتة والمتحركة)، والعمل في أقسام ومراكز ونقاط الشرطة، أو أعمال فنية متخصصة مثل أعمال البحث الجنائي، والأمن السياسي وتحقيق الشخصية والأدلة الجنائية والأقسام الفنية المتخصصة في أعمال التكنولوجيا الحديثة، وأعمال مكافحة جرائم المخدرات(*).
- دور إداري لتحقيق الخدمات العامة المتصلة بالأمن العام، مثل شرطة الأحوال المدنية، ووثائق السفر والهجرة والجنسية، وإدارات المرور ووحداتها، وإدارات الدفاع المدني والحريق إلى غير ذلك من الأعمال الشرطية، التي تحقيق أهداف خدمية للمواطنين وترسخ النظام العام.
- دور إداري يحقق الخدمات العامة المتعلقة بالسلطات الإدارية المختلفة، مثل شرطة المرافق ومباحث التموين، ومباحث الأموال العامة والتهرب

(*) يضاف إلي ذلك الخدمات الأمنية المعينة – مثل خدمات كرة القدم – وتأمين تحركات الشخصيات الهامة، وتأمين احتفالات دور العبادة المسيحية، وخدمات الجامعة. ومن أعمال البحث الجنائي الأعمال المتخصصة لمكافحة أنواع معينة من الجرائم، مثل جرائم النشل وجرائم السرقة، وجرائم سرقات السيارات، وجرائم النفس، وجرائم النصب. وتعد من الأقسام الفنية المتخصصة في أعمال التكنولوجيا إدارات المعلومات والتوثيق، والتصوير الجنائي، والمصنفات الفنية، والمساعدات الفنية.

الضريبي والجمركي إلي غير ذلك من الأعمال، التي تهدف إلي السهر على تنفيذ القوانين واللوائح التي تصدرها السلطة الإدارية العليا[١].

أولا ــ دراسات أجريت للتعرف على السمات المميزة لضابط الشرطة:

هناك العديد من الدراسات[٢] التي أجريت على رجال الشرطة ومقارنتهم بمجموعات من المدنيين، للتعرف على السمات التي تميز رجال الشرطة عن غيرهم، ومن ذلك ما وجدوه أحد الباحثين الأمريكان من أنهم أقل جمودا في أفكارهم Less Dogmatic أي أكثر مرونة من الناحية الفكرية، وأقل معاناة من العصابية أي الأمراض النفسية، وكانوا يتمتعون بنسبة ذكاء أعلى من أقرانهم من غير رجال الشرطة.

وفي إنجلترا أجريت دراسة تمت فيها مقارنة مجموعة من رجال الشرطة بمجموعة ضابطة، وتم تطبيق (The Eysenenck's Questionnaire) اختبار إيزنيك لقياس الشخصية، وتبين أن رجال الشرطة أفضل في سمات الانبساطية (Extraversion) وهي سمة عكس الانطواء أو الانسحاب أو العزلة والانزواء وما يصاحب ذلك من الشعور بالحياء والخجل، ويتفق ذلك مع كثرة تعاملهم مع أبناء المجتمع واحتكاكهم بهم. وكانوا أقل معاناة من النزعات الذهانية أي الأمراض العقلية (Psychotics)، وتشير هذه الدراسة إلي أن رجل الشرطة أكثر ميلا للانطلاق والتمتع بالروح الاجتماعية، ولا يميلون إلي البرود أو الجمود أو العدوانية، وهي سمات إيجابية طيبة يتعين أن يراعي توفرها عند الالتحاق في كليات الشرطة أو معاهدها[٣].

وفي دراسات أخري وجد أن رجل الشرطة أقل تعاطفا (Empathy)، وقد يتفق ذلك مع طبيعة العمل المكلف بها رجل الشرطة، حيث تتطلب

١- لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – الموسوعة الشرطية القانونية – القاهرة – عالم الكتب – سنة ١٩٧٧ – ص ٢٤١.

٢- للمزيد بشأن هذه الدراسات يراجع: شبكة المعلومات- الدراسات النفسية- أكاديمية البحث العلمي- القاهرة.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس الشرطي – مرجع سابق – ص ١٦٨.

رسالته الحزم والحسم والموضوعية والحياد والدقة والأمانة والإخلاص والوطنية، ويلزم أن يقف موقفا محايدا من الناحية الانفعالية أو العاطفية حيال القضايا والحوادث التي يضبطها.

وبالطبع لا يعني ذلك أن رجل الشرطة لا يشعر بما يشعر به الآخرون، فهو في المحل الأول إنسان بكل معاني هذه الكلمة، ولكن ذلك يعني ألا يتورط أو ينخرط أو يندمج انفعاليا في الموضوعات التي تعرض عليه، وهو أمر تتطلبه طبيعة المهنة أيضا إذ تعرض عليه حالات غير إنسانية، مثل اعتداء الأبناء على الآباء وما إلي ذلك. فالشرطة تقوم بأعمال مهنية سارة وسعيدة، ولكنها أيضا تفحص وتعاين وتدرس حالات أو مواقف غير سارة كالحوادث والجرائم والكوارث[١].

ويتساءل الباحثان Putwain And Sammons[٢]: هل الفروق التي توجد بين سمات شخصية ضابط الشرطة وغيره من الفئات، ترجع إلي استعدادات وراثية عنده أم أنه يكتسب ويتعلم هذه السمات، من ممارسته للمهنة ؟ أي هل يتعرض لعملية تنشية اجتماعية أو تنشئة وظيفية تؤدي إلي تكوين هذه السمات في شخصيته:

* إن وجود سمات معينة في الشخصية، هي التي تدفع إلي الالتحاق بالأعمال والوظائف التي تتفق مع هذه المهنة قبل أن يلتحق بها الفرد، ويصدق ذلك على من يلتحق بمهنة التدريس والمحاماة والطب والتجارة والإعلام وما إلي ذلك، ومثل مهنة علم النفس والطب النفسي، حيث لوحظ معاناة بعض المشتغلين بعلم النفس من بعض الصعوبات النفسية.

* ويثور الجدال هل ممارسة المهنة هي السبب في ذلك أم أنهم كانوا أصلا يعانون من ذلك قبل دخول المهنة ؟ وتتطلب الإجابة إجراء

١- يراجع بشأن دراسات سمات شخصية ضابط الشرطة: دكتور/ علاء محمد عليوة – المرجع السابق – ص ٦٩ ومابعدها.

2- Putwain, D.And Sammons. A., Psychology and Crime. Routledge Modular Psychology, London, 2002, p.64.

دراسات تتبعية أو طولية، بمعني دراسة الفرد قبل التحاقه بالمهنة أو بالدراسة الشرطية، ثم دراسته بعد هذا الالتحاق، لمعرفة مبلغ ما تتركه المهنة من سمات وبصمات على شخصية من يمارسها. وذلك لإمكان الإجابة عما إذا كانت هذه السمات ترجع إلي عملية التنشئة الاجتماعية (Socialization) أو تأثير الطبع أو الوراثة (Disposition)، حيث يتم تشكيل الفرد على نمط شخصية شرطية (Police Personality).

*وفي دراسة طولية (Longitudinal Study) تناولت الأشخاص الذين تركوا مهنة الشرطة، وظلت شخصياتهم ثابتة كما هي. ولكن تبين من خلال دراسات أخري، أن هناك بعض السمات التي تزداد وفقا لطول الخدمة الشرطية، من ذلك سمة الشك والريبة (Cynicism)، وقد تزيد هذه السمة نتيجة تعامل رجل الشرطة كثيرا مع اللصوص والمزورين والنصابين والمجرمين عامة. وهم طوائف يصعب تصديق أقوالهم.

ويبدو أن كلا الاتجاهين صحيح. فمهنة الشرطة تبدو جذابة ومغرية لبعض الأشخاص الذين يتمتعون بسمات شخصية خاصة، كذلك فإن الأشخاص الذين يلتحقون بالشرطة، ثم يشعرون بأنها مهنة غير ملائمة لهم يتركونها. أما الذين يبقون في هذه المهنة، فإن الثقافة والعادات والتقاليد والقيم والسلوك الشرطي يطبع شخصياتهم بطابع معين. هذه المسألة مازالت في حاجة إلي إجراء العديد من الدراسات الطولية، أو التبعية وخاصة في بيئتنا العربية.

والمعروف أن معظم المهن تترك بعض السمات والبصمات في شخصية من يشغلها، فشخصية ضابط الشرطة تختلف عن شخصية الطبيب أو المهندس، والحقيقة أن جميع المهن تتطلب في من يشتغل بها تحقيق نجاح وتفوق، ومجموعة من القدرات والاستعدادات والميول والخبرات والمهارات والمعارف والاتجاهات وسمات الشخصية، التي يتعين أن تتفق مع ما تتطلبه هذه المهنة، وبالنسبة لضابط الشرطة فإنه يتعين أن يكون على قدر طيب من الذكاء العام والذكاء الاجتماعي، وأن يكون ميالا للتعامل مع البشر في

نطاق مهام المهنة، وأن يتسم بالخبرة والثقافة وسعة الأفق والمرونة الفكرية، إلي جانب الإلمام بالأمور الشرطية وبالقانون، وأن يكـــون منبسطا ولـــيس منطويا، وأن يتسم بالمرونة وليس بالجمود، وبالمسالمة وليس بالعدوان[1].

ثانيا ــ السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة في إطار الوظيفة:

عندما نتحدث عن السمات الشخصية لضابط الشرطة، فإنما نقصد بها تلك السمات التي تتعلق به كإنسان، يزاول عملا ينبغي أن يؤديه على الوجه الأكمل وبالشكل الأمثل، على أن هناك بداية مجموعة من الخصال الســـالبة التي تعبر عن عدم السواء النفسي لدي ضابط شرطة حال قيامـــه بمهامـــه الوظيفية، مـــن هـــذه الخصال[2]:

- **الإحساس بالنقص والاستمتاع بإيذاء الآخرين:** هذه الصفة السالبة فـــي غاية الخطورة، فإذا كان ضابط الشرطة يعاني من الشعور بالنقص، فإن هذا الإحساس قد يدفعه إلي أن يسقط مشاكله الشخصية، فيبدو عصـــبيا متوترا ولديه الرغبة الملحة في تحقير الآخرين، والإقلال مـــن شـــأنهم نتيجة لشعوره بالنقص، فلا يجد تعويضا سالبا إلا أن ينال ممن يتعامـــل معهم بحق أو بغير حق.
- **التعامل بكراهية والرغبة في الانتقام:** وواضح أن هذه صفة ســـالبة إذا تواجدت في ضباط الشرطة، فإن التعامل سيكون منفرا، ويـــدعو إلـــي التوتر والاضطراب النفسي، فهذا الشعور الكاره من شـــأنه أن يجعـــل ضابط الشرطة لا يتعامل بعدالة، ويحاول أن يتجنى على كل من يتعامل معهم، فلا يخشى الله في تعاملاته، ولا يوظف ضميره في التعامل، بـــل يقسو وينتقم ويكره.
- **جنون العظمة (البارانويا) والاستعلاء علـــى الآخرين:** مـــن الصـــفات السالبة أن يصاب ضابط الشرطة بالعظمة وجنونها، فيري نفسه أنه لا

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الشرطي - مرجع سابق - ص ١٢١.

٢- دكتور/ سيد صبحي - الصحة النفسية في المجال الشرطي - مرجع سابق - ص ٥٩٠.

يوجد مثله ولم يخلق شبهه، فهو يرفض الاستماع والشورى والأخذ والعطاء، فهو يري نفسه الكفء الوحيد، وأن في مقدوره أن يفهم كل الأمور، ولا يوجد من يستطيع أن يفهم مثله !! ويدفع هذا الشعور المريض (الشعور بجنون العظمة)، كل من يصاب بهذا الداء إلى أن يسفه آراء الآخرين، ويغالي في أمر تعظيم نفسه، ثم الاهتمام المتطرف بمظهره وسيره وحركاته، فيصنع المسافات بينه وبين الآخرين.

هذه بعض الصفات السالبة التي يمكن أن تمنع ضابط الشرطة من أداء مهمته الإنسانية على الوجه الأكمل، وتحرم المواطنين من تلقي خدمة شرطية ابتغاء مرضاة الله تعالى، ولاشك أن هذه الخصال غير مستحبة في شخصية ضابط الشرطة المأمولة.

وتتجلي مظاهر الصحة النفسية لضابط الشرطة في:

- **مراعاته للمطالب الإنسانية والوصال الوجداني مع الآخرين:** يراعي ضابط الشرطة صاحب الشخصية المأمولة المطالب الإنسانية والوصال الوجداني الحميم مع الآخرين، فهو يعامل الأفراد سواسية ويتفاعل مع مطالبهم بالحق والعدالة دون تمييز أو مقارنات شخصية سوية عادلة مع مراعاة مشاعرهم الإنسانية.
- **الصدق في القول والفعل:** من أهم ملامح الشخصية المأمولة لضابط الشرطة على وجه التحديد أن يكون صادقا في قوله وفعله، فهو لا يدعي أو يفتري بل يستند على الحقائق، ويكره أن يكون هناك ادعاء أو كذب أو يقول ما لا يفعل، تلك مهمة في غاية الضرورة للتعامل مع كل فرد، فلا يقبل إلا الصدق، ولا يستند على كذب أو يركن إلى افتراءات أو أقوال كيدية، بل عليه أن يمحص كل قول وكل استرشاد، حتى يضمن سلامة وصول الحق إلي أصحابه.
- **كراهية العنف والتسلط:** من أهم مهام ضابط الشرطة أنه يقبل على كل ما يحقق الأمن والأمان لكل مواطن، فلا يلجأ إلي العنف أو الإكراه

والتسلط فهو على أرضية من التفاهم والمودة والرحمة والحميمية في العلاقات، يقدم كل ما من شأنه أن يجعل المواطن يستطيع أن يتفاهم ويتحدث ويتكلم وهو يشعر بالأمن النفسي، وإن شخصية ضابط الشرطة من خلال هذا الشعور الراقي الذي يشع في نفسية المواطن (أعني به شعور إحساس المواطن بالأمن والآمان)، يؤدي به كل هذا إلي نبذ العنف أو الإكراه كأسلوب للتعامل. فلا يجوز أن يكون ضابط الشرطة (رجل الأمن والآمان) عنيفا أو آمرا أو متسلطا، بل متفاهما وواعيا ومتحكما، في هوادة وحنو ومروءة وفروسية.

- **التواضع وتجنب تضخم (الأنا) والشعور بالذاتية:** إن من الخصال غير السوية الصلف والغرور، ذلك الغرور الذي يحرم أصحابه من التفكير الجاد الذي يمكنه من التوصل إلي رأي ويحقق التفاهم، والمحور الرئيسي في ضابط الشرطة يتركز على أهمية التواضع، والتعامل مع الآخرين بالحسنى، بعيدا عن التمركز حول الذات (Ego Centerstic) ذلك التمركز الذي يحرم أصحابه من الرؤية الصادقة والتعامل الحميم مع الآخرين.
- **التحلي بالصفات العقلية والانفعالية السوية:** ومن الأمور المهمة في تحقيق الصحة النفسية المأمولة لضابط الشرطة، أن يكون على قدر كبير من الهدوء وضبط النفس ذلك الذي يجعله في حالة من الاتزان الوجداني، والقدرة على إدراك الأمور وترتيب الأفكار وربط العلاقات بطريقة سليمة، ومن الصفات العقلية والانفعالية المعبرة عن الاتزان الانفعالي، قدرة ضابط الشرطة على التحلي بالصبر الجميل، الذي يجعله لا يتعجل الأمور سعيا نحو تحقيق العدالة، ويعطي الفرصة لكل فرد حتى يصل إلي هدفه في هوادة وهدوء، والصبر الجميل يجعل في مقدوره أن ينصت الإنصات الجيد، ويدير الحوار إدارة فعالة وموضوعية، تجعل في مقدوره أن يحلل الأفكار فيدرك بعمق ما يريد

أن يصل إليه، وهـذا الإدراك مـن شأنه أن يجعله علـى درجة واعية بالمواقف والملابسات.

- **الاستزادة من المعرفة كتدعيم للأداء الوظيفي:** موقف الثقافـة العامـة والثقافة القانونية، من أهم متطلبات تدعيم شخصـية ضـابط الشـرطة، حيث تؤدي به المعارف والثقافة النوعية إلي تفاعل أفضل حرص علـى الأداء السليم، وتقديم المقترحات الواعية المبنية على أصـول منطقيـة ومعرفة سليمة، إلي جانب التزود بمهارات وفنون تكنولوجيـة تخـص العلوم الشرطية، التي من شأنها أن تدعم قراراته وتؤيد مقترحاته.
- **الالتزام بالقيم الأخلاقية قيم العمل (Work Values):** مـن الأمـور المهمة أن يلتزم ضابط الشرطة بالقيم الأخلاقية والدينية، تلك التي يسير على هداها ويعمل وفق متطلباتها، فيري الله سبحانه وتعالي فـي كـل تصرف، ويراه الله ويؤيده. إن العمل الشرطي في المقـام الأول عمـل أخلاقي، يعتمد على أصول دينية وشريعة سماوية يتمثل (العدل، الحـق، الالتزام، المساواة، التعاطف، التعاون على البر، البعد عن الإثم).

تلك بعض صفات ضابط الشرطة الذي يقترب من الصحة النفسية، ويعبر عن شخصية سوية مأمولة، نحتاج إليها في ظل عصر التكنولوجيا والتقـدم العلمي، ذلك العصر الذي فرض على الجميع أن يتعلم منه ويحرص علـى مواكبة إنجازاته. وهـذه السمات وأن كانت تنطبق على كل المهن، بل أنها تنطبق على كل إنسان سوي، فإن الحاجة في انطباقها على ضابط الشـرطة تمثل أهمية خاصة، ترجع لما يتمتع به مـن سلطة تتمثل فـي الإجـراءات القانونية التي خوله القانون القيام بها، وما تحت آمرته من وعدة وعتاد، وما في استطاعته من إمكانيات وتصرفات، كل ذلك يوجب أن يتسم أداء ضابط الشرطة، بسمات وخصال تتجلى فيها الصحة النفسية.

ثالثا ـ السمات المأمولة لمباشرة أعمال الضبطية الإدارية:

ضابط الشرطة في نطاق قيامه بأداء مهام أعمال الضبط الإداري، يحتاج

إلي إتقان مهارات معينة، من بينها مهارة إجراء المقابلات الشخصية، وممارسة أعمال الاستجوابات والتحقيقات، حيث أن المناقشة العلمية ذات الأسس القانونية لمشتبه فيه، أو لشخص تحوم حوله الشبهات، ذات مردود إيجابي في منع ارتكاب جريمة، أو إيقاف جرائم متعاقبة.

ومن هذه المهارات أيضا الفهم والإدراك للجوانب الفنية في المهام الوظيفية، والتي ينصب الجزء الأكبر منها على مواجهة الجريمة التي تمثل واقعة (حادثة) وقعت في المجتمع، يقتضي عمل ضابط الشرطة البحث عن مرتكبها (الجاني)، فمركز الثقل في هذه الواقعة الإجرامية هذا الجاني (المتهم - المجرم)، حيث اتجهت إليه مدارس البحث في علم الإجرام وفي علم النفس الجنائي والقضائي، واهتمت به المدرسة الإيطالية (المدرسة الوضعية) في تفسير الجريمة، على اعتبار أن الجريمة وقعت في وسط المجتمع وانتهت ولم يبق منها غير أثارها، أما فاعلها فما يزال حيا باقيا يتعين دراسة سمات شخصيته، وجوانب حياته وعوامله الوراثية، وما يمتلك من ذكاء وما به من شذوذ، وما لديه من دوافع وقوة محركة، وذلك بقصد وضع البرامج العلاجية اللازمة لمثل هذه الحالات، ووقاية المجتمع من أخطار أخري قادمة تمثل جرائم مستقبلية مشابهة.

- وسمة الفهم في شخصية ضابط الشرطة، تتضح في أن عمله الأمني لا يتوقف عند ضبط المتهم، وغلق ملف الجريمة التي ارتكبها، بل يمتد العمل في تحليل هذه الجريمة، وفهم أبعادها والوقوف على أسباب ارتكابها، بغية منع الغير من التردي فيها، فيزداد عدد الخارجين عن القانون مجرم آخر.

- وسمة الإدراك في شخصية ضابط الشرطة، نابعة من مدي أيمانه بقيمة وسمو عمله الأمني، وهو مثل الجراح الماهر الذي يتدخل بمهارة بمشرطه الحاد، يستأصل الأورام الخبيثة ليشفي الجسد، والإدراك يشمل الجانب الحسي (المعنوي)، والجانب الفعلي (المادي).

المبحث الثالث
شخصية ضابط الشرطة والضبطية القضائية

تمهيد وتقسيم:

إن طبيعة العمل الأمني بكافة جوانبه المتشعبة، وبخاصة الجانب القانوني في جانب الضبطية القضائية، وما يتطلبه ذلك من مقدرة فائقة على حسن التصرف والتحلي بعقلية قانونية متميزة، تسهم في معالجة الأمر في المواقف الحرجة وما تحتويه من ظروف طارئة وأحداث متصاعدة، حيث يجد ضابط الشرطة نفسه في مركز التعامل مع هذه المواقف، أو مسئول عن إدارة تلك الظروف أو أنه يقف في قلب الأحداث، بالإضافة إلى حاجة مهام الضبطية القضائية لملكات خاصة في أداء العمل القانوني، وكفاءة في صياغة الحدث بالشكل الذي نص عليه القانون، والقدرة على إنجاز المهام الضبطية سواء ما يتعلق منها بالضبط أو القبض أو التفتيش.

كل ذلك يضع عمل ضابط الشرطة على رأس قائمة الأعمال الصعبة، والمهن الشاقة، حيث يحتاج هذا العمل في أدائه إلى سمات وخصائص معينة، يضاف إليها خبرات عملية وميدانية، يحمل جميع ذلك شخصية ذات حس أمني، تستطيع أن توفر للمجتمع أمنه واستقراره.

وعلى هذا الأساس سوف تتناول الدراسة إيضاح المهام الوظيفية لضابط الشرطة، في نطاق الضبطية القضائية من مهام عامة، وتشمل إجراءات الاستدلال، والمهام الاستثنائية التي خوله القانون القيام بها (استثناء)، وتشمل إجراءات الضبط في حالة التلبس، وإجراءات القبض والتفتيش.

ويهدف ضابط الشرطة من ذلك جمع المعلومات المتعلقة بالواقعة الجنائية ومرتكبها، وكل وسيلة يستخدمها في سبيل تحقيق هذا الغرض تعد مشروعة، ما دامت لا تتنافى مع الأخلاق أو تتضمن اعتداء على الحرية الشخصية لأفراد المجتمع، لأن ضابط الشرطة هو رجل القانون في دولة

الديمقراطية وسيادة القانون، والمقصد من ذلك استظهار السمات المأمولة في شخصية القائم بهذه المهام من ضباط الشرطة، حيث أن بيان عناصر العمل يرسم ويُشكل سمات القائم به. وسوف تشمل الدراسة مطلبين هما:

المطلب الأول: مهام الضبطية القضائية لضابط الشرطة.

المطلب الثاني: السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة لممارسة الضبطية القضائية.

المطلب الأول
مهام الضبطية القضائية لضابط الشرطة

يبدأ عمل الضبطية القضائية منذ اللحظة التي تخفق فيها الضبطية الإدارية في منع الإخلال بالنظام العام، بحيث يتجسد هذا الإخلال في صورة واقعة يعاقب عليها القانون، ومتى تحققت هذه الواقعة الجنائية كان لسلطات الضبط القضائي مباشرة إجراءات الضبطية القضائية، ومفاد ذلك إن دور مأموري الضبط القضائي يبدأ حيث تنتهي مهمة رجال الضبط الإداري، وقد تمتد مهمة مأموري الضبط القضائي رغم البدء في التحقيق من قبل سلطة التحقيق.

ويباشر الضبط القضائي المرحلة الإجرائية السابقة على الخصومة الجنائية، من حيث الكشف عن وقوع الجريمة وجمع الاستدلالات اللازمة بشأن معرفة مرتكبها وما إلى غير ذلك من إجراءات.

ـ مفهوم الضبط القضائي:

تنص المادة ٢١ من قانون الإجراءات الجنائية على أن: " يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبيها وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى "(*).

(*) تقابل م٣ من قانون تحقيق الجنايات الأهلي الملغى ونصها: " مأمورية الضبطية القضائية التي من وظيفتها جمع الاستدلالات الموصلة للتحقيق في الدعوى .... "

وإعمالا لهذا النص فقد استخلص الفقهاء مفهومين للضبط القضائي، مفهوم وظيفي ومفهوم شكلي:

- **ويقصد بالمفهوم الوظيفي:** " تعقب الجريمة بعد وقوعها بالفعل، بالبحث عن فاعليها، وجمع الاستدلالات اللازمة لإثبات التهمة عليهم "[١]. كما يقصد به أيضا: " الذي يكشف عن وقوع الجريمة، ويجمع الاستدلالات اللازمة لمعرفة مرتكبها ويقدمها للنيابة العامة، وعلى ضوء ذلك يتم تحريك الدعوى الجنائية سواء بالتحقيق، أو يرفعها مباشرة إلى المحكمة – كما في الجنح والمخالفات فقط – للسير في الإجراءات "[٢].
- **أما المعنى الشكلي:** فيقصد به: "جميع الموظفين الذين خول لهم القانون جمع الاستدلالات"[٣].

وينصرف ذلك إلى جميع المكلفين بهذه الوظيفة، سواء أكانوا من أعضاء هيئة الشرطة أم لا.

فوظيفة الضبط القضائي لا تبدأ إلا بوقوع الجريمة، وسواء أكانت هذه الجريمة تامة أو وقفت عند حد الشروع المعاقب عليه قانوناً، وتستهدف هذه الوظيفة البحث عن الجرائم وعن مرتكبيها، والتحري عن الدلائل التي يترجح معها نسبة الجريمة إليهم، لذلك فإن وظيفة الضبط القضائي قمعية[٤]، أي إنها تهدف إلى ردع الجاني وعدم تمكينه من الإفلات من يد العدالة.

١- يراجع بشأن وظيفة الضبط القضائي Police Judiciare. دكتور/ رءوف عبيد- مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري – ط ١٦ – القاهرة – دار الجيل للطباعة- سنة ١٩٨٥- ص٢٨٥.

٢- دكتور/ احمد فتحي سرور – الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية – القاهرة – دار النهضة العربية – المجلد الأول – ط ٤ – سنة ١٩٨١- ص ٥٩٥.

٣- دكتور/ رءوف عبيد – مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري- القاهرة – مطبعة نهضة مصر- ط ٤ – سنة ١٩٦٢- ص ٢٤٣.

٤- دكتور/ محمود نجيب حسني - شرح قانون الإجراءات الجنائية – دار النهضة العربية – سنة ١٩٨٢ رقم ٥٣٤ – ص ٥١٣.

الفرع الأول
مهام الضبطية القضائية العامة لضابط الشرطة

لاشك في أن مهمة ضابط الشرطة فيما يتعلق بالتحري عن الجريمة ومرتكبيها مهمة دائمة، ومطلوبة بعد علم السلطة بأمر الجريمة بأي طريقة وسواء أكانت في حالة تلبس أم لا، فإن مهمة جمع العناصر التي تلزم لبدء النيابة نظرها في الدعوى الجنائية هي التي تتفاوت من حيث نطاقها على حسب كون الجريمة في حالة تلبس أم لا. وقد رسم المشرع نطاق تلك المهمة في تعداده للوجبات الملقاة على مأموري الضبط القضائي بصفة عامة، ثم وسع من نطاق تلك الوجبات في حالة التلبس[1].

وقد نصت المادة ٢١ أ-ج[*]على: "يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبيها، وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى".

فكأن القانون يعهد إلى ضابط الشرطة وهو أحد مأموري الضبط القضائي بوظيفتين[2]:

- **الأولى:** هى البحث عن الجرائم ومرتكبيها. وهى ذات طابع إدارى وأن كانت لا تبدأ إلا بعد وقوع الجريمة.
- **الثانية:** هى جمع الاستدلالات التي تلزم التحقيق. وهى ذات طابع قضائي، لأن المقصود منها هو إعداد عناصر التحقيق والمحاكمة بعد ظهور الجريمة بالفعل. وأغلب إجراءات مأموري الضبطية القضائية تجمع بين الطابعين معا، إذ أنه لا توجد حدود فاصلة بينهما.

١- دكتور/ محمد زكى أبو عامر - مرجع سابق- ص ١٣٧.

(*) يقابل هذه المادة في مشروع الحكومة المقدم لمجلس النواب المادة ٦٥، ولا فارق بينهما في اللفظ أو المعنى، ولم يرد في المذكرة الإيضاحية شئ عنها. وجاء في تقريري لجنة الإجراءات الجنائية بمجلس الشيوخ المؤرخين ٢٤يونيه سنة١٩٤٩و ٢٧ يناير سنة ١٩٤٩ ما يأتي: (كان عنوان هذا الفصل " في الاستدلال " فإستبدلت به اللجنة العنوان الأتي " في مأموري الضبط ووجباتهم " لتعلق كل هذه المواد بهذا الموضوع وللدلالة على مضمونها).

٢- دكتور/ رءوف عبيد - مبادئ الإجراءات الجنائية- مرجع سابق- ط ١٦ - ص ٣٠٣.

وبذلك تختلف وظيفة الضبطية القضائية عن الضبطية الإدارية التي تعمل على منع وقوع الجريمة. والذي يميز الاستدلال عن التحقيق في أعمال الضبطية أن مرحلة الاستدلال تحضير للتحقيق[1]. ولذا يشترط لصحة التحقيق أن يكون مسبوقا باستدلالات تكشف عن الجريمة، والدلائل على مقترفها ليجوز بعدها للسلطة المختصة تحريك الدعوى العمومية[2]. ويجب أن يكون دليل الحكم بالإدانة مستمدا من التحقيق، لا من مجموع الاستدلالات، وإلا كان معيباً[3].

وقد نصت المواد ٢١، ٢٤، ٢٩ إجراءات جنائية على أهم وسائل جمع الاستدلالات[*]، من إجراء التحريات وقبول التبليغات والشكاوى والحصول على الإيضاحات، وإجراء المعنيات واتخاذ الوسائل التحفظية اللازمة، للمحافظة على أدلة الجريمة وسماع أقوال المتهم والشهود[4]، وندب الخبراء

1- Voir , ã ce propos : Les enquétes de La police judiciare.
Gastan.Stefani, Geores. Levasser . Bernard .Bouloc :procédure pénale . 15e edition, précis dalloz, 1993, No.302, P.299.

٢- الأستاذ/ أحمد حمزاوى - مرجع سابق - ص ١٨٠.

٣- الأستاذ/ محمود مصطفى - شرح قانون الإجراءات الجنائية - مرجع سابق - طبعة سنة ١٩٥١- ص ١٤٢.

(*) يمكن تقسيم وسائل جمع الاستدلالات إلى وسائل قولية ووسائل مادية، وسواء تعلق الأمر بأى نوع منهما فانه يتعين إفراغ تلك الاستدلالات في وعاء خاص بها يسمى محضر جمع الاستدلالات. وعلى ذلك فإن وسائل جمع الاستدلالات تنقسم إلى: الاستدلالات القولية: هي مجموعة المعلومات التي يدلى بها اى شخص لسلطة جمع الاستدلالات حول الواقعة الإجرامية ومرتكبها. وهي تلقى البلاغات والشكاوى والحضول على الإيضاحات. الاستدلالات المادية: هي مجموعة إجراءات الاستدلال التي تتعلق بنوع معين من الدلائل المحسوسة. وهى المعاينة والاستعانة بالخبراء. دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوى - مرجع سابق - ص٢٥٠.

4-Voir , ã ce propos : choix et convocation des témoins dans PHASE POLICIERE.
- Michéle . Laure Rassat : Procédure Pénale. Presses universitaires de France,1990 , N 216 . P.329. =

ثم تحرير محضر بما تم اتخاذ من إجراءات في نطاق جمع الاستدلالات.

أولا ــ إجــراء التحريات:

عهــد القانون إلى ضباط الشرطة بمهمة البحث والتحري عن الجــرائم ومرتكبيها (م ٢١ إ- جــ)، وبالتالي هم مختصون بإجراء التحريات اللازمة للكشف عــن الجرائم التي إرتُكبت وتحديد مرتكبيها، ولضابط الشــرطة أن يستعين فيما يجريه من تحريات أو بحث، أو ما يتخذه من وسائل التنقيــب، بمعاونيه من رجال السلطة والمرشدين، أو ممن يتولون إبلاغه عمــا وقــع بالفعل من جرائم، ما دام أنه اقتنع شخصياً بصحة ما نقلوه إليه وبصدق مــا تلقاه من معلومات، ويتم ذلك بدون تحديد فترة زمنية لإجراء التحريات[١].

[أ] ــ جوهر التحريات وشرعيتها:

* **جوهر التحريات:** هو جمع سائر البيانات والمعلومات الصالحة للتغلب عن الجرائم ومعرفة مرتكبيها وظروفها، من سائر المصادر المتاحة لضابط الشرطة، أو لمن يعاونه من مساعديه[٢].

= حيث تسمح المادة ٦٢ من قانون الإجراءات الفرنسي لضابط البوليس القضائي أن يستمع لاى شخص محتمل أن يعطى معلومات عن الإحداث وعن الأشياء والمستندات المتحفظ عليها.

L'article 62 au Torise . d' autre part . L'officier de Police Judiciaire ā entendre toute Personne susceptible de fournir des renseignements sur Les faits et sir Les objets ou documents saisis .

وإذا كان الشهود المؤثرين معروفين فإنهم يستدعوا بالاسم وممكن أن يستدعوا باى طريق.

Quand Les témoins Potentiels sont connus . ils sont convoqués nominalement mais peuvent L' être valablement de n'importe qu ' elle facon Gaston. Stefani, Georges.Levasseur, Bernard.Bouloc:op.cit. No.309. P.305.

١- نقض ١٩٧٨/١٢/٧ – أحكام النقض – س ٢٩ – رقم ١٨٢ – ص ٨٧٩.

2-Voir ,ā ce Propos: Investigations. Gaston .Stefani, Georges. Levasseur, Bernard.Bouloc: op, cit, No. 305 , P.302.

La Police va entreprendre des investigations pour faire surgir Les preuves qui ne sont pas encore apparentes. =

* **شرعية التحريات:** تستند شرعية (قانونية) التحريـات التـي تتولهـا الشرطة إلـى نصين أساسيين، ورد أحداهما في قانون الإجراءات الجنائية، والثاني في قانون هيئة الشرطة[1].

[ب] – القائـم بالتحريـات:

الأصل أن إجراء التحريات كأحد إجراءات الاستدلال ينبغـي أن يـتم بمعرفة ضباط الشرطة من مأموري الضبط القضائي، إلا أن م ٢٤ إ- جـ أوجبت على مأموري الضبط القضائي وعلى مرؤوسيهم أن يحصلوا علـى جميع الإيضاحات، واحد وسائل الحصول على الإيضاحات هي التحريـات، كذلك يجوز لضابط الشرطة الاستعانة بالمرشدين في إجراء التحريات.

= يقوم البوليس بالتحريات التي تظهر الدلائل التي هي غير واضحة.

- Crim .15 décembre 1992 , Gaz .Pal , 4 mai 1993 , P.23.

Si , entrant dans un appartement Laissé ouvert , La Police découvre de La drogue , La flagrant délit est constitué ; l' officier de Police Judiciaire Peut Saisir La merchandise et arréter Le Proprié Taire qui se présente.

إذا دخل في شقة مفتوحة ووجد البوليس مخدرات فان الجرم الواضح (الجريمة) يقام، وضابط الشرطة القضائي يستطيع أن يحرز المضبوط ويوقف المالك الذي يتقدم – مالك الشقة........

Crim .12 mai 1992 , Bull. n' 187.

١- لواء دكتور/ محمد نيازي حتاتة – تحريات الشرطة – مجلة الأمن العام – العدد ٢٦- يوليو ١٩٦٤ – ص٣.

* تنص المادة ٢١ إ- جـ: " يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبيها وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى ". وزادت المادة ٢٤ أ- ج: "......أن يحصلوا على جميع الإيضاحات ويجروا المعاينات اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع التي تبلغ إليهم............ ".

* بينما نصت المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ لهيئة الشرطة على أن: " تختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام وحماية الأرواح والأعراض والأموال وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها وتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح مـن واجبات ". تقابلها المادة الثالثة مـن القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ لهيئة الشرطة والتي تنص علـى أن: (تختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العـام والآداب، وبحمايـة الأرواح والأعراض والأموال وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات........).

ثانيا ـ تلقى التبليغات والشكاوى التي ترد بشأن الجرائم:

الواجب الأول على ضباط الشرطة قبول التبليغات والشكاوى التي ترد إليهم بشأن الجرائم، وإرسالها فوراً إلى النيابة العامة (م ١/٢٤ إ- جـ)[١]. والبلاغ باعتباره إنباء بأمر الجريمة قد يحدث من المجني عليه فيها، أو من المضرور منها، أو من شخص غريب عنها لا مجني عليه فيها ولا مضرور منها، أو استجابة للواجب العام المقرر على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة(م ٢٦ إ- جـ)[*].

ويلتزم ضابط الشرطة بقبول هذه التبليغات والشكاوى، تحت طائلة (المسئولية الإدارية)، كما أن عليه أن يرسلها فوراً إلى النيابة العامة.

لكن المشرع لم يقصد حين أوجب على ضابط الشرطة المبادرة إلى تبليغ النيابة العامة عن الحوادث إلا (تنظيم العمل)، والمحافظة على الدليل لعدم توهين قوته في الإثبات، ولم يرتب على مجرد الإهمال في ذلك أي بطلان، إذ العبرة بما تقتنع به المحكمة في شأن صحة الواقعة ونسبتها إلى المتهم وان تأخر التبليغ عنها[٢].

١- دكتور / رءوف عبيد – مرجع سابق – ص٣٠٣.

(*) تنص م ٢٥ إ- ج على أنه: (لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى او طلب، ان يبلغ النيابة العامة أو احد مأموري الضبط القضائي عنها). كما تنص م ٢٦ إ- ج على انه: (يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم التي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ عنها فوراً النيابة العامة أو اقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي). انظر التطبيقات القضائية لهذه الواجبات: نقض ١٩٤٧/١١/٢٤ مجموعة القواعد القانونية جـ ٧- ق٤٢٩- ص٤٠٥، نقض ١٩٣١/٤/١٦- مجموعة القواعد القانونية – جـ٢- ق ٢٣٧- ص ٢٨٩. ويراجع: دكتور/ محمد زكى أبو عامر- مرجع سابق – ص١٤٣.

٢- دكتور/ محمد زكى أبو عامر – المرجع نفسه – ص ١٤٤.

وأيضا انظر: نقض ١٩٥٧/٥/٦ أحكام النقض س ٨- ق ١٢٧- ص ٤٥٩، نقض ١٩٥٤/١٢/١٥ – أحكام النقض – س ٦- ق ١٠٤ – ص٣١٥، نقض ١٩٣٦/١١/٩ – مجموعة القواعد القانونية – جـ ٤ – ق٦- ص٥.

ثالثا ـ جمع الاستدلالات (جمع القرائن المادية):

من المتفق عليه أن مراحل التحقيق هي أولا محضر الاستدلال الشرطي، ثم محضر تحقيق النيابة أو قاضي التحقيق في الجنايات، أو محضر تحقيق النيابة أو قاضي التحقيق في الجنح الهامة، ويأتي بعد ذلك تحقيق المحكمة.

وبديهي أن مراحل التحقيق بهذا المعنى تتميز بالتعاقب الزمني إذ أن المرحلة الأولى هي مرحلة الشرطة، ثم تتلوها مرحلة النيابة أو قاضي التحقيق، ثم تجئ بعد ذلك مرحلة القضاء[1]. على أن مراحل التحقيق حسب معناها الثاني- وهى العمليات اللازمة لعمليات التحقيق بصفتها عملية منطقية - هي الاستعلام والاستجواب واستجماع الآثار المادية.

ولم يشأ المشرع الإجرائي أن يلزم رجال هيئة الشرطة - باعتبارهم السلطة القائمة بجمع الاستدلالات- بنوعية معينة من المعلومات التي يتعين عليهم تحصيلها بالنسبة لكافة الجرائم على حد سواء، بل يجوز لرجال هيئة الشرطة جمع المعلومات والاستخبارات عن طريق التحريات، التي تؤدى إلى تأكيد الدليل المستمد منها تبعاً لنوعية الجريمة وظروف ارتكابها، وفى الجملة يجب على ضابط الشرطة وهو احد مأموري القضائي وعلى مرؤوسيه، أن يحصوا على جميع الإيضاحات اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع التي تبلغ إليهم[*].

رابعا ـ إجراءات التحفظ على الأشياء:

خول المشرع لضابط الشرطة أن يتخذ جميع الوسائل التحفظية اللازمة للمحافظة على أدلة الجريمة (م ٢٤/١ إ- جـ). وله في سبيل ذلك أن يضع

١- دكتور/ رمسيس بهنام - البوليس العملي و فن التحقيق - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٦- ص ٣٦.

(*) يؤكد هذا الرأي ما قضت به المادة ٨ من تعليمات النيابة في مصر من أن:(تتمثل إجراءات الاستدلال بصفة خاصة.... في إجراء التحريات عن الوقائع التي يعلمون بها....) ما يعنى أن مصطلح الاستدلالات أكثر شمولا من مصطلح التحريات. يراجع في ذلك: لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوى - مرجع سابق - ص ٣٩.

الأختام على الآثار أو الأشياء التي تفيد في كشف الحقيقة، وله أن يقيم حراسة عليها[1]. ويجب عليه أخطار النيابة في الحال التي عليها إذا ما رأت ضرورة ذلك، أن ترفع الأمر إلى القاضي الجزئي لإقراره (م ٥٣ إ- ج)[2].

خامسا ــ إجراءات التحفظ على الأشخاص:

أجازت (م ٣٥ إ-جـ) لضابط الشرطة الحق في اتخاذ (الإجراءات التحفظية المناسبة) ضد المتهم، والحق في أن يطلب فوراً من النيابة العامة، أن تصدر أمرا بالقبض عليه. فقد نصت تلك المادة على أنه:

" وفى غير الأحوال المبينة في المادة السابقة (أحوال التلبس م ٣٤ إ- ج) إذا وجدت دلائل كافية على اتهام شخص بارتكاب جناية أو جنحة سرقة أو نصب أو تعد شديد أو مقاومة لرجال السلطة العامة بالقوة والعنف. جاز لمأمور الضبط القضائي أن يتخذ الإجراءات التحفظية المناسبة، وأن يطلب فوراً من النيابة العامة أن تصدر أمرا بالقبض عليه. وفي جميع الأحوال تنفذ أوامر الضبط والإحضار والإجراءات التحفظية، بواسطة احد المحضرين أو بواسطة رجال السلطة العامة "(*).

1- Voir , ã ce Propos : Saisies,

Caston.Stefan, Georges.Levasseur,Bernard.Bouloc:op,cit,No.307 , P.304.

" L'officier de Police Judiciaire doit procéder ã La saisie de tout ce qui peut servir ã La manifestation de La vérité . que Les choses en question aient été découvertes sur Les Lieux ou seu Lement ã La suite d' une perquistion (art 54 et 56 c.p.p) ".

يجب أن يلجأ ضابط البوليس القضائي إلى الحجز على كل ما يخدم في أظهار الحقيقة، وان الأشياء المحجوزة (المضبوطة أو المتحفظ عليها)، تكون قد اكتشف في مكان (الواقعة) أو بعد التفتيش (مادة ٥٤، ٥٦ إ. جـ فرنسي).

٢- دكتور/ احمد فتحي سرور - مرجع سابق - ٦١١.

(*) هذا النص معدلا بالقانون ٣٧ لسنة ١٩٧٢ في ٢٨/ ٩/ ١٩٧٢. وكانت مادة ٤٥، ٣٤ إ- جـ قبل تعديلها بالقانون السابق، تعطى (لمأمور الضبط القضائي) في غير أحوال التلبس، أن يأمر القبض على المتهم الحاضر في الجنايات وجنح معينة، فإذا لم يكن المتهم حاضراً =

وبهذا النص لم يعد بيد ضابط الشرطة أثناء ممارسة الضبطية القضائية أي سلطة في إصدار أمر بالقبض على المتهم الحاضر، أو بالقبض والإحضار على المتهم غير الحاضر في غير حالة التلبس. وصار كل ماله في غير أحوال التلبس، أن يطلب فوراً من النيابة العامة أن تصدر أمرا بالقبض على المتهم، وأن يتخذ هو من جانبه إلى حين صدور الأمر الإجراءات التحفظية المناسبة[1].

[ب] ـ مدة التحفظ:

احياناً ما يُخطأ ضابط الشرطة في تحفظه على المتهم لفترة زمنية تجاوز ما نص عليه القانون، مما يترتب عليه بطلان هذا التحفظ، وبالتالي بطلان الإجراء الذي اتخذه الضابط وما يترتب عليه من إجراءات قانونية، والقانون المصري لم يسمح لضابط الشرطة بالقبض على المتهم إلا لمدة ٢٤ ساعة وفى حالة التلبس وحدها.

وطالما كان الحد الأقصى للقبض ٢٤ ساعة، فيجب أن يكون التحفظ لفترة اقل من ذلك[*]. فإذا لم تستجيب النيابة العامة إلى طلب القبض على المشتبه فيه، وجب على الفور إلغاء التحفظ القائم على شخص المشتبه فيه.

سادسا ـ تحرير محاضر جمع الاستدلالات:

في سبيل الاطمئنان إلى ما قد تسفر عنه الاستدلالات التي يقوم بها ضابط الشرطة، وأنها قد اتخذت وفق ما يوجبه القانون، تطلب المشرع إثبات الإجراءات التي يجريها في محضر. يطلق عليها تعبير محضر جمع الاستدلالات.

= جاز لمأمور الضبط القضائي إصدار أمراً بضبطه واحضاره ويذكر ذلك في المحضر.

١- دكتور/ محمد زكى أبو عامر - مرجع سابق- ص ١٤٧.

(*) لم يحدد المشرع مدة التحفظ اى المدة التي ينبغي فيها الشخص متحفظاً عليه، إلا أنه لا يسوغ أن تزيد المدة عن الوقت اللازم لعرض الأوراق على النيابة العامة لإصدار أمر القبض. (دكتور/ عمر السيد رمضان - مرجع سابق - ص ٣١٢).

والعلة في وجوب ذلك أن الورقة المكتوبة توحي بالثقة والاطمئنان بعدم تأثرها بعامل الزمن، وذلك على خلاف الذاكرة التي قد يعتريها النسيان، لذلك قيل في وصف المحاضر بأنه: (شهادة صامتة في ورقة جامدة)[١].

[ب] ـ طبيعة محاضر الاستدلالات:

هذه المحاضر هي في واقع الأمر محاضر لإثبات الحالة وجمع المعلومات[٢]، ويقتصر اثرها القانوني على إثبات ما يتلقاه ضابط الشرطة من أقوال وما يدرجه من بيانات أو ملاحظات، وذلك من اجل المحافظة على المعلومات أو القرائن المتوافرة في الدعوى[٣].

وإذا قام مساعد الضابط بإجراء من إجراءات الاستدلال، وجب إثباته بمعرفة الضابط المختص في المحضر الأصلي، أو بمعرفة من اتخذه في محضر مستقل، ولا يشترط القانون حضور كاتب مع ضابط الشرطة (مأمور الضبط القضائي) لتحرير المحضر، بل أن الأصل أن يتم تحريره بمعرفته[٤]، ويمكن للضابط أن يستدعى كاتب على أن يذيل المحضر المحرر بتوقيعه.

١ـ دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوى – مرجع سابق – ص٣٠٠.

٢ـ نقض ١٨ ابريل سنة ١٩٤٩– مجموعة الأحكام – س٨– رقم ٨٧٤– ص٨٨٢.

٣ـ دكتور/ احمد فتحي سرور – مرجع سابق – ص٦١٧.

٤ـ دكتور/ محمد زكى أبو عامر – مرجع سابق – ص١٥١.

الفرع الثاني
مهام الضبطية القضائية الاستثنائية لضابط الشرطة

الأصل أن الاختصاص في اتخاذ إي إجراء من إجـراءات التحقيـق، مخول للجهة المختصة بالتحقيق وهى النيابة العامة أو قاضى التحقيق[١]، إلا أن المشرع منح ضباط الشرطة المتمتعين بصفة الضبطية القضائية، الحـق في اتخاذ عددا من الإجراءات التي تعد بحسب الأصل إجراءات تحقيـق لا استدلال، لما فيها من معنى الاعتداء على حرمة شخص المستهم أو حرمـة مسكنه، وذلك في أحوال استثنائية وردت على سبيل الحصر هي:

- أولا: الحق في مباشرة قسط كبير مـن إجراءات التحقيق فـي أحـوال التلبس الواردة في (م ٤٧، ٤٩، ٥٠، ٥٣، ٥٥ إ- ج)، وهى إجـراءات القبض وتفتيش الأشخاص والمنازل، وضـبط الأشـياء عـن طريـق التفتيش، وكلها إجراءات تحقيق لا استدلال.
- ثانيا: حق القبض على المتهمين وفقا لما بينته المادة ٣٤ إجراءات، مـع أن القبض يعد بحسب الأصل من إجراءات التحقيق لا الاستدلال.
- ثالثا: حق مباشرة بعض إجراءات التحقيق مع المتهمين، في الجنايات أو الجنح المعاقب عليها بالحبس مدة تزيد على ثلاثة اشهر، وحق الـتحفظ عليهم في حالات أخرى.
- رابعا: الحق في مباشرة بعض إجراءات التحقيق، في حالة نـدبهم مـن سلطات التحقيق.

هذا ولم يمنح المشرع ضباط الشرطة كل سلطات التحقيق الابتدائي، لأن صفتهم الأصلية هي الضبط الإداري لا القضائي، أي أن وظيفتهم هي منـع الجرائم قبل أن تقع بالفعل لا التحقيق فيها بعد أن تقع، ومن جهـة أخـرى لأنهم مسئولون عن حفظ الأمن، ويخشى في سبيل حماسهم في أداء واجبهم

١ـ دكتور/ حسن صادق المرصفاوى – مرجع سابق – ص ٢٦٩.

أن يبالغوا في وزن الدلائل أو شبهات الاتهام، في الدعاوى التي قد تنشأ عن الجرائم بعد وقوعها[1]. والأحوال التي يجوز فيها لضابط الشرطة مباشرة القبض والتفتيش كأحد مأموري الضبط القضائي، يمكن ردها جميعاً إلى ثلاث أسباب تتصل بالآتي:

- خطورة الجريمة ذاته.
- أو بخطورة الجريمة وبمرتكبها.
- أو بظروف ارتكابها.

هذا وقد عنى المشرع بالسبب الأخير بوجه خاص، فنص عليه في قانون الإجراءات الجنائية في فصل مستقل، تحت عنوان (في التلبس بالجريمة)[2].

أولا – التلبس بالجريمة (Infraction Flagrante)[*]:

وضع المشرع عدداً من الضوابط التي يجب مراعاتها من جانب ضابط الشرطة حتى يكون بصدد حالة من حالات التلبس، والتي تبيح له مباشرة إجراءات استثنائية في التحقيق، كالقبض والتفتيش للمنازل والأشخاص،

١- دكتور/ رءوف عبيد – مرجع سابق – ص٣٢٧.

٢- دكتور/ عوض محمد عوض – مرجع سابق – ص ٢٣٨.

(*) يقابل كلمة التلبس في لغتنا العربية كلمة (Le flagrance) في اللغة الفرنسية. ومنها الصفة (Le flagrant) أي متلبس . وقد ورد في معجم ليتريه (Littre) أن صفة متلبس تطلق على الشخص الذي يرتكب الجريمة في نفس اللحظة: (aui se commet au moment meme). والأصل أن هذه الكلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية Flagrare ومعناها اشعل أو أضرم النار. ومن هنا كان الفقهاء الفرنسيون القدامى يقولون أن حالة التلبس تتوافر عندما تكون: جسم الجريمة ما زال ساخنا " (Le crops du delit encore chaud) أو أن يؤخذ بناصية الجاني ونشاطه مازال موقدا (dans Le chaleur de L'action).

(دكتور/ هلالي عبد اللاه احمد – المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي – مرجع سابق – ص٣٩٠).

– وتعرف المادة (٥٣) من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي التلبس بقولها:

" تكتسب الجناية او الجنحة صفة التلبس: الجناية والجنحة حال ارتكابها، أو عقب ارتكابها مباشرة. كما تعتبر الجناية أو الجنحة متلبساً بها أيضا، إذا كان في وقت قريب جداً من الفعل، ثم ملاحقة الشخص المشتبه فيها من جمع غفير من الناس، أو إذا وجد بحوزته أشياء أو وجد به علامات أو دلائل تدعو إلى الاعتقاد بأنه ساهم في جناية أو جنحة. ويعتبر شبيه بالجناية أو =

ومن أهم هذه الضوابط:

- أن يكون التلبس سابقاً على أي من إجراءات التحقيق.

= الجنحة المتلبس بها كل جناية أو جنحة – إذا لم تتم وفقاً للظروف المنصوص عليها في الفقرة السابقة – ترتكب داخل منزل يلتمس صاحبه من مدعى الجمهورية أو مـن مـأمور الضـبط القضائي معانيتها". ونصها بالفرنسية كالآتي:

- " EST qualife crime ou delit flagrant , Le crime ou Le crime ou le delit qui se commet actuellement . ou qui vient de se commettre. IL y a aussi crime ou delit flagrant lorsque , dans un Temps tres voisin de l'action.

- La personne souconnee est poursuivie par La clameur publique . ou est trouvee en possession d ' objects , ou presente de traces ou indices, laissant penser qu ' elle a participle au crime ou au del.

- EST assimile au crime ou delit flagrant tout crime ou delit qui meme non commis dans La criconstance prevues a llalinea precedent a ete commis dans une maison don't le chef

- requiert le procureur de la Republique ou un officier de police Judiciaire de le constater ".

– راجع بشأن التعريف القانوني للتلبس: في الفقه المصري: الأستاذ/ احمد عثمان حمـزاوي – المرجع السابق– ص٢١٩ وما بعدها. دكتور/ سـامي حسـنى الحسـيني– مرجـع سـابق– ص١٤٧وما بعدها. الأستاذ/ عدلي عبد الباقي – مرجع سابق (شرح المادة ٣٠ إ– جـ).

وكما حدث اختلاف وتباين بين الفقهاء في مصر بشأن المفهوم القانوني للتلبس، حدث خلاف في الفقة الفرنسي في ذات الشأن.

- Voir, â ce Propos:
  - JOUAS (P.): " Le flagrant delit " , These caen 1941.
  - PIQUEMAL (A.): "du flagrant delit en matiere correctionnelle", These , Toulouse 1900.
  - MERCIER:"L'enquete de flagrant delit", .Journees police Judiciaire .Aix , Mai1969.
  - CATHERINE (J.): Les pouvoirs d'instruction du procureue de la Repulique, These Paris 1956.
  - LANGLOIS (L.):"L'enquete de flagrant delit" J.C.P. 1961, 1. 1611.
  - GRANIER (J.): LE Juge d'instruction et la mouvelle procedure de flagrance J.C.P.1959, 1.1521.
  - GASSIN (R.): " La police Judiciaire devant le code de procedure penale " R.S.C.1972, P.71ets.
  - BOULOC (B.): " L'acte d'instruction " op.cit .. Nos 329- 347.
  - ESCANDE (P.): " Jurisclasseur procedure penale " ART.53 / 73.
  - DENIS (G.): "L'enquete preliminaire. etude theorique et pratique". Thése Aix .1973.
  - BESSON: "La police Judiciaire et le code de procedure penale" D.1958, P.139.

- أن يكون اكتشاف التلبس قد تم بطريقة مشروعة.
- اكتشاف التلبس بمعرفة ضابط الشرطة الذي اتخذ إجـراء التحقيـق، أو تحققه من التلبس بنفسه.

وقد حرص المشرع على بيان حالات التلبس فنص عليها في المادة ٣٠ من قانون الإجراءات. وفي هذا الإطار القانوني فرض القانون على ضـباط الشرطة الموكول إليهم مهام الضبطية القضائية، في أحوال التلبس واجبـات ومنحهم سلطات، راعى في فرضها ومنحها ظروف الواقعة، وما تقتضـيه من سرعة التدخل للمحافظة على أدلة الجريمة والقبض على المتهم.

وهذه الواجبات وما يترتب عليها من سلطات تتطلب موائمة معينة مـع شخصية ضابط الشرطة لحُسن أدائها ودقة تنفيذها، وهذه الموائمـة تعنـى توافر قدرات خاصة في شخصية ضابط الشرطة القائم بهذه الأعمال. هـذه القدرات تعتبر استكمالاً لقدرات ضابط الشرطة بشأن ممارسة العمـل فـي نطاق إجراءات الاستدلال. على أن هذه الواجبات والسلطات منها ما يعتبـر من إجراءات الاستدلال ومنها ما يدخل في أعمال التحقيق.

وقد أبانت المادة ٣١ إجراءات هذه الواجبات:

- **أولا: انتقال ضابط الشرطة إلى محل الحادث فوراً:** ويعنـي المبـادرة بالتحرك إلى مسرح الجريمة فور إبلاغه بوقوعها بصرف النظر عـن الوقت الذي يمضى بين وقوع الجريمة ووصوله[1].

ويتطلب هذا توافر سمات **السرعة في التصرف**، وتظهر في سرعة الانتقال إلى مكان الواقعة، **والفهم الجيد** لقراءة الأحداث، والظروف المحيطـة بهـا والملابسات التي ألمت بالواقعة، **والتمتع بملكة الاستنباط** لترتيـب أركـان الواقعة بصورة تفيد البحث، وتكشف ما يكتنفها من غموض.

= - SUSINI : "Les moments critiques et l'enquete de police, les ressources refoulees de l'enquete de police" R.S.C.1977, P.161 et 1982, P.821.

١ــ نقض ١٧ أكتوبر سنة ١٩٦١ – أحكام النقض – س١١– رقم ١٣٠، نقض ١٦ مارس سنة ١٩٣٦ المجموعة الرسمية – س ٣٧– ص ٣٦٦.

- **ثانياً: متي انتقل ضابط الشرطة إلى محل الواقعة، وجب عليـــه القيـــام ببعض الإجراءات:** تدور كلها حول إثبات حالة التلبس بمشتملاتها، مـــن آثار وأماكن وأشخاص وسماع أقوال مـــن كان حاضراً.

ويتطلب ذلك سمة **قوة الشخصية** للسيطرة على محل الواقعة، وما يشمله من أشخاص وما يحويه من آثار، **وقوة الملاحظة** لربط الحقائق الظاهرة من أثار ببعضها، واستبيان ما خفي منها وينطق به الحال.

- **ثالثاً:** في سبيل المحافظة على معالم الجريمة خول المشـــرع لضـــابط الشرطة في المادة ٣٢ إ– ج عند توافر حالة التلبس أن **يمنع الحاضرين من مبارحة محل الواقعة أو الابتعاد عنه حتى يتم تحريـــر المحضـــر:** ويجوز له تنفيذاً لذلك أن يستعمل القوة متى اقتضتها الحال.
- **رابعاً: أوجب المشرع الإجرائي على ضابط الشـــرطة إخطـــار النيابـــة العامة بانتقاله مادة ٣١ إ– ج:** وهو لا يحدث عملاً إلا في الجنايـــات، والجنح الهامة كالقتل الخطأ إذا تعدد المجني عليهم. ويتطلب ذلك الإلمام العلمي بالجوانب القانون الجنائي وما يشمله من عقوبات وإجراءات.

ثانيا – في القبض:

القبض على المتهم أحد أهم الإجراءات الاستثنائية التي يملكها ضـــابط الشرطة، وهو يمارس عمله في الضبطية القضائية، فـــي أحـــوال التلـــبس بارتكاب الجريمة. إذ الأصل أن القبض إجراء من إجراءات التحقيق ولـــيس من إجراءات الاستدلال، فلا يملكه إلا سلطة التحقيق، ولكن تم استثناءه فـــي حالة التلبس تشريعياً بنص المادة ٤١ من الدستور(*)، التي نصت على أن:

(*) كما نصت م ١/٤٢ من الدستور على أن: " كل مواطن يقبض عليه أو يحبس أو تقيد حريته بأي قيد تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامة الإنسان ولا يجوز إيذاؤه بدنياً أو معنوياً......"
كما تضمن قانون الإجراءات الجنائية بعض النصوص التي أكدت هذا الحق، وأبانت الأحـــوال التي يجوز فيها المساس بحرية الفرد والقبض عليه أو حبسه احتياطياً أثناء التحقيق الابتدائي.
ذلك أنه لا يضير العدالة إفلات مجرم مـــن العقاب بقدر ما يضيرها الافتئات علـــى حريـــات الناس والقبض عليهم بدون وجـــه حـــق. (نقض ٢١ يناير سنة ١٩٥٨– أحكام النقض....=

" الحرية الشخصية حـق طبيعي وهى مصونة لا تمس، وفيما عدا حالـة التلبس لا يجوز القبض على احد أو تفتيشه أو حبسه أو تقييد حريته بأي قيد أو منعه من التنقل إلا بأمر تستلزمه ضرورة التحقيق وصيانة أمن المجتمع".

كما نصت المادة ٤٠ إ- ج المعدلة بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ على أنه: " لا يجوز القبض على أي إنسان أو حبسه إلا بأمر السلطات المختصة بذلك قانوناً كما تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامـة الإنسـان ولا يجـوز إيذاؤه بدنياً أو معنوياً ".

والمتتبع لكل هذه النصوص التشريعية دستورية أو قانونية، يلمس مدى اهتمام المشرع بالحرية الشخصية، وحرصه على صياغة نسـيج تشـريعي قوى، يضمن احترام السلطة المختصـة – تنفيذيـة أو قضـائية – لحريـة المواطن الشخصية(*).

ولا يمارى احد في جدارة هذه الحرية بالحماية باعتبارها شرط البـدء لاعتراف إي مجتمع بآدمية بنيه، ولما كان القبض اعتـداء علـى الحريـة الشخصية تستلزمه أحيانا مصلحة المجتمع في مكافحة الإجرام كان لزاماً أن يتولى المشرع الدستوري نفسه التوفيق بين الاعتبارين[1].

ـ التطبيق السليم لإجراء القبض:

لتنفيذ التطبيق السليم لإجراء القبض الذي يقوم به ضابط الشرطة، فإن

= س٩- رقم ٢٠٦، ٩ ابريل سنة ١٩٧٣- أحكام النقض – س ٢٤- رقم ١٠٥).

(**) مبدأ الحرية الشخصية للفرد يستند إلى أساس دستوري تحدثت عنه جميع الدساتير التـي عرفتها بلادنا، كما تحدث عنه الميثاق القومي وتقرير الميثاق. وليس في لغات البشر كلمة تخفق لها القلوب قدر ما تخفق لكلمة الحرية Libreté. بيـد أن ليس بين مشاكل البشر مشكلة حارت لها الإفهام قـدر ما حارت لمشكلة الحريـة. يراجع: دكتور/ زكريا إبراهيم – مشكلة الحرية – القاهرة – مكتبة مصر– سنة ١٩٧١، دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد – ضمانات المـتهم فـي مواجهة القبض – مرجع سابق – ص٢.

ويراجع ايضا: المادتين ٥، ٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة ١٩٤٨.

١ــ دكتور / محمد زكى أبو عامر – مرجع سابق – رقم ٧٥- ص ٢٢٢.

ذلك بداية يتطلب شكل قانوني معين نظمه القانون يجب أن يلتزم بــه عنــد ممارسته هــذا الإجراء وقد تحدث الفقه باستفاضة عن هذا الشكل القانوني، وركز عليه القضاء في أحكامه، لضمان الحقوق وتحقيق العدالة.

على أنه يوجد جانب آخر هام حتى يكون تنفيذ إجراء القبض سليم مــن جانب ضابط الشرطة[١]، ويتعلق هــذا الجانب بسمات وقــدرات يجــب أن تتمتع بهــا شخصية ضابط الشرطة القائم بالإجــراء، وجانــب الشخصــية يتمشى مع الشكل القانوني للإجراء، فإذا ما اجتمع الاثنــان كــان التطبيــق السليم لهذا الإجراء الذي يمس حــرية المواطن. ويكاد الإخفاق في التطبيق السليم لهذا الإجراء، أن يهدر قيم ومعاني- يؤمن بها الجميع- تتحدث عــن الديمقراطية، وصيانة الحريات وحماية الحقوق.

ثالثاً ــ في إجراء التفتيش (الأشخاص- المنازل):

التفتيش إجراء من إجراءات التحقيق يستهدف البحث عن الحقيقة فــي مستودع السر[٢]، لذلك فهو يعتبر من أهــم إجراءات التحقيق فــي كشــف الحقيقة لأنه غالباً ما يسفر عن أدلة مادية تؤيد نسبة الجريمة إلــى المتهم.

١ــ راجع في ذلك: لواء/ اشرف مصطفى توفيق – القبض في قانون الإجــراءات الجنائيــة – مجلة الأمن العام – العدد ١٨٣- أكتوبر ٢٠٠٣- ص ١٠٥ وما بعدها.

—Voir ã ce propos : (Le mandat d' arrêt) JEAN PRADEL : OP.CIT. NO 422, P.465.

٢- تعددت التعريفات التــي أضفاها الفقــه علــى فكــرة التفتيــش، إلا أنها تجمع علــى أن التفتيش عبارة عن: " إجراء من إجراءات التحقيق التي تهدف إلى البحث عن أدلة مادية لجناية أو جنحة تحقق وقوعها في محل يتمتع بحرمة المسكن أو الشخص وذلك من اجل إثبات ارتكابها أو نسبتها إلــى المتهم وفقاً للإجراءات القانونية المقررة ".

يراجع في ذلك: (دكتور/ هلالي عبد اللاه احمد ــ تفتيش نظم الحاســب الآلي وضمانات المتهم المعلوماتي - مرجع سابق - ص ٤٧).

ويلاحظ انه حين يستخدم النظام الأنجلو امريكى مصطلح واحد للدلالة على تفتيش المسكن وهو search، نجد أن النظام الفرنسي يغاير في المصطلح المستخدم في تفتيش الشخص عنه بالنسبة لتفتيش المسكن، فهو في تفتيش الشخص يستخدم مصطلح Fouille ã crops أو fouille =

وحينما يباشر ضابط الشرطة التفتيش بوصفه أحد مأموري الضبطية القضائية، فهو يباشر الإجراء إما على شخص المتهم وإما على مسكنه، فمحل التفتيش بالنسبة له لا يخرج عادة عن إحدى هذين الوعاءين(*).

ويعهد القانون إلى ضابط الشرطة المُخول له صفة الضبطية القضائية بتفتيش شخص المتهم متى كانت الجريمة في حالة تلبس، وإذا كانت أهمية إجراء التفتيش تكمن في أنه يُعد من أكثر الإجراءات فائدة في إظهار الحقيقة، فإن ذلك يقتضي أن يباشر ضابط الشرطة ذات الإجراء بسمات معينة وقدرات متميزة، تمكنه من القيام بأداء فعل التفتيش بالشكل السليم الذي نص عليه القانون. وبالصورة التي تعكس اهتمام المنظمات الدولية بحقوق الإنسان في إطار إعلانات حقوق الإنسان.

= Corporelle، أما في حالة تفتيش المسكن فانه يستخدم مصطلح Perquistion، كما يستعمل مصطلح أخر في حالة دخول المنزل لغرض أخر غير التفتيش هو visit domiciliaire.

ـ فيما ذهبت محكمة النقض إلى تعريف التفتيش بأنه: (البحث عن عناصر الحقيقة في مستودع السر فيها). نقض ٣١ مارس سنة ١٩٥٩- أحكام محكمة النقض - س١٠- رقم ٨٧- ص٣٩١، نقض ١٧ سبتمبر سنة ١٩٦٢ - أحكام محكمة النقض - س١٣- رقم ٢٠٥- ص٨٥٣

(*) تناول المشرع حق التفتيش في الفصل الرابع من الباب الثاني من قانون الإجراءات الجنائية، حيث نصت المادة ١/٤٦ على: " في الأحوال التي يجوز فيها القبض قانونا على المتهم يجوز لمأمور الضبط القضائي أن يفتشه ". وقد ورد في المذكرة الإيضاحية عن هذه المادة: " وقد أقرت المادة ٨٣ المبدأ الذي سادت عليه محكمة النقض باستمرار، وهو تخويل مأموري الضبط القضائي حق تفتيش المتهم في الأحوال التي يجوز فيها قانوناً القبض عليه ". (الأستاذ/ احمد عثمان حمزاوي - مرجع سابق - ص٢٨٢).

المطلب الثاني
السمات المامولة في شخصية ضابط الشرطة لممارسة مهام الضبطية القضائية

من أهم الوظائف الموكول لضابط الشرطة القيام بها في نطاق أعمال الضبطية القضائية، تطبيق أحكام القانون الجنائي (ENFORCING THE CRIMINAL LAW)، وإجراء التحقيقات والاستجوابات وعمل التحريات حول الجرائم (CRIMINAL OFFENCES)، إلي جانب نشاط مكافحة الجريمة (CRIME PREVENTION).

ومثل هذه الأنشطة المتنوعة والمسئوليات المتعددة الملقاة على عاتق ضباط الشرطة، تجعل ن الضروري أن تتسم شخصيتهم ببعض الخصائص والسمات التي تجعل من كل منهم رجل شرطة ممتاز، في أدائه لوظيفته متكامل في شخصيته، وهذا ما يحتاجه الجميع في هذا العصر بالذات عصر العلم والتكنولوجيا المتطورة. وبالطبع ليس كل ضابط شرطة يصلح للقيام بمهام الضبطية القضائية، حيث أن هذه المهام تتطلب أن يتمتع القائم بها بدرجة من الذكاء والفراسة والخبرة والحساسية الاجتماعية، بحيث يمكن له حصر الشخص أو الأشخاص المشكوك في ارتكابهم جريمة معينة مشتبه فيهم (THE SUSPECTS)، وكيف يمكن له تتبع هؤلاء الأشخاص للوصول إلي المتهم الفعلي مرتكب الجريمة(*).

(*) نظرا لأهمية وخطورة الأعمال التي يكلف بها الباحث الجنائي – ضابط البحث الجنائي – نجد أن الدول المتقدمة تتطلب في هذه الفئة من الضباط صفات خاصة، لاسيما أن من أهم واجباتهم العمل على منع الجريمة قبل وقوعها، واكتشافها بعد التردي فيها والعمل علي ضبط فاعليها. وقد أثبتت التجربة العملية أن الضابط العامل في نطاق البحث الجنائي، كثيرا ما يتعرض لبعض المازق طالما لم يتحل بصفات معينة، مما يؤدي إلي فشل مجهوداته في سبيل البحث عن المجهول. لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – الحدث الإجرامي – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ١٩٩٩ – ص ٣٢.

أولا ــ نقائص غير مرغوبة في شخصية ضابط الشرطة:

ويجب على ضابط الشرطة في بحثه الجنائي آلا يقرن نجاحه بالغرور وحب الظهور، بل يجب عليه أن يعمل باستمرار على تحقيق خطوة خلاقة جديدة إلي الأمام، وهكذا سيجد نفسه في النهاية وقد كشف النقاب عن كواليس الحدث الإجرامي في سهولة ويسر، خاصة إذا تأكدنا أن الباحث الجنائي إنما يتعامل مع الماديات أي الدلائل والقرائن والبراهين والحقائق[1].

كما يعتبر الأشخاص ذوو المزاج الحاد فاشلين - إلي حد ما - كباحثين جنائيين، فالنجاح في تأدية رسالة البحث والتحقيق الجنائي- على حد سواء- يستلزم صبرا وأناة وروئي صائبة، ولذلك فإن الباحث الجنائي الذي يصل إلي نصف النتائج المرجوة للنجاح في مهمته، يكون كمن لم ينجز شيئا على الإطلاق، فإما أن يصل إلي نهاية حل لغز الحدث الإجرامي - وهذا هو النجاح - وإلا فمجهوده عديم الجدوى[2].

وضابط الشرطة المثالي في مهام الضبطية القضائية يتعين عليه آلا يكون عجولا (يتعجل الأمور والأحداث)، وآلا يسعى لإنجاز ما لديه من مهام بحثية (سرعة غلق القضايا)، فمثل هذا الباحث النجاز (spedicious) يخنق الحقائق مانعاً إياها من الظهور، ويميت المظلومين كمدا ويهدر مهمة مهنته المقدسة، التي تتمثل في العمل الدائب سعيا وراء الحقيقة وكشفها وردا للبغي والاعتداء[3].

كما أنه في بعض الأحيان يحاول ضابط الشرطة أثناء عمله في البحث الجنائي، التهوين من جسامة واقعة معينة توخيا لصرف النظر والانتباه عنها، وحتى توصف قانونا بالوصف الأخف، بأن توصف بالجنحة رغم

١- لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي- المرجع نفسه - ص ٣٢.

٢- لواء دكتور/ عبد الكريم درويش - التحقيق والبحث الجنائي - القاهرة - بدون ناشر- سنة ١٩٧٥ - ص ٩١.

٣- دكتور/ رمسيس بهنام - البوليس العلمي أو فن التحقيق - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٦ - ص ١٥٢.

كونها جناية، الأمر الذي يجعل الاهتمام بفحصها عادي بدون ضغوط متابعة لضبط مرتكبيها[١]، ويبتغي به درء شبهة عدم القبض جيدا على زمام الأمن في دائرته، في حالة أن تكون لهذه الواقعة مردود مؤثر في الأمن الشعوري لدي الرأي العام، كأن يحاول ضابط المباحث إخفاء عنصر الإكراه من آثار جروح في المجني عليه، أو عدم اتخاذ إجراءات قانونية مع تعدد وقائع السرقة في منطقة معينة، مما ينبئ عن وجود ارتفاع في النشاط الإجرامي.

وكما أن التهوين في العمل الجنائي مرفوض فإن نقيضه أيضا مرفوض، وهو التهويل بشأن واقعة معينة لا تستحق ما نسج حولها من أحداث وتطورات، ويكون المقصد من ذلك إظهار مدي جهود الضابط ونجاحه في عمله البحثي، وإسباغ سمات قيمة على شخصيته هو أبعد ما يكون بشأنها. مثل ضبط طالب جامعي بنوع الاشتباه ليلا في منطقة حدثت بها بعض وقائع سرقات محتويات لسيارات (كاسيت)، فيكون نتيجة لذلك أن يهول ضابط المباحث من هذه الواقعة البسيطة، ويكيل الاتهامات في الوقائع السابقة لهذا المشتبه فيه دون أساس شرعي على غير أصول قانونية، فذلك مرفوض تماما في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

ومن النقائض غير المرغوبة في شخصية ضابط الشرطة في أثناء قيامه بمهام الضبطية القضائية التحامل، والمقصود تحامل الضابط أثناء التحقيق في واقعة معينة على شخص معين، وتركيز جهوده في سبيل حبك حلقة الاتهام حوله، بينما الواقعة لها فاعل آخر وهذا الشخص بريئا منها.

ثانيا ــ سمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة:

- **الإيمان بقيمة رسالته (الأمن):** لعل من السمات الأساسية والفعالة في شخصية ضابط الشرطة لتأكيد نجاحه في أداء عمله، هو الإيمان الكامل برسالته، والسعي الحثيث نحوها، على اعتبار أن الوصول إلي الحقيقة

١- أطلق أستاذنا الدكتور/ رمسيس بهنام على هذه الحالة (تجنيح الجناية) راجع مؤلفه السابق – البوليس العلمي أو فن التحقيق – ص ١٥٧.

إنما هو في الواقع تحقيق للعدالة، والعدل أساس الملك كما وأن العدل من أسماء الله عز وجل الحسني. وبالوصول إلي الحقيقة نصل إلي الأمن وهو الغاية المبتغاة. ولا مراء في أن إيمان ضابط الشرطة برسالته، يستلزم بالضرورة أن يجرد نفسه من كل ميل أو هوي، قد ينتابه أو يؤثر عليه من جراء الوقائع التي يتولى بحثها[1]، كما أن عليه يباعد بين ذاته وبين أتباع اتجاه معين في واقعة معروضة أمامه، بحثا عن أن يرضي طرفا من أطراف الخصومة على حساب الآخر.

- **اتخاذ خطوات إلي الأمام:** الباحث الجنائي عليه أن يصر دائما على اتخاذ خطوة إلي الأمام، وأن يكون في التقاطه للجزئيات واحدة واحدة، وفي الربط الذهني بينها حريص ودقيق فيمتص قطرات الحدث المبعثرة في قطعة من الإسفنج، ثم يعتصر هذه القطعة ليصب السائل بكل قطراته في بوتقة الاختبار. فعليه أن يتلمس ويتحسس لا أن يسير بخطى ثابتة أكيدة، فلا يختط لنفسه مقدما طريق السير نحو اتهام شخص معين بأنه مقترف الجريمة، لأنه كثيرا ما ينتهي المطاف إلي اكتشاف براءة هذا الشخص، ذلك لأن التوصل إلي الجاني إنما يكون في نهاية التحقيق في الواقعة لا قبل ذلك، كما يتعين على الضابط الناجح في بحثه أن ينجذب ناحية كل تفصيل جديد يتبدى أمامه، وذلك يعني أن يتحرر من سيطرة أية فكرة عليه ومن الاستسلام لأول خاطر[2].
- **احترام حقوق الإنسان:** ضابط الشرطة المتميز هو الذي يصون الحرية الذاتية، ويفترض في المتهم البراءة حتي يثبت إدانته، ولاشك أن الجريمة تعتبر أمرا عارضا في حياة الإنسان، وأن الأصل في الإنسان هو السلم والمسالمة[3].

١- لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – مرجع سابق – ص ٣٥.

٢- دكتور/ رمسيس بهنام – المرجع السابق – ص ١٥٣.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس الجنائي – مرجع سابق – ص ٥٩.

وأن يراعي الضابط في تعامله مع المتهم احترام كرامته وآدميته، ويكون سبيله في الوصول إلي الحقائق مؤسس على العلم والفكر والبحث والتحري ومدعم بالجوانب القانونية، مبتعدا في ذلك عن الأساليب والعبارات التي تتضمن امتهانا لكرامة الإنسان وآدميته، حريصا على ألا تمتد آثار ما أرتكبه الفاعل ليشمل أسرته، من أفعال وتصرفات لا إنسانية مع أي منهم مقصده من ذلك إذلال المتهم والحط من شأنه، كما لا يجوز له الالتجاء إلي التعذيب للحصول على الاعترافات بارتكاب وقائع.

كما يجب على ضابط الشرطة احترام فئة الجمهور الذي يتعامل معه، بشأن واقعة يتم البحث والتحري عنها، واحترام الشاهد وأن تتسم معاملته للشاهد بالخصال الحميدة، وعدم توجيه أي تلميح أو تصريح يفهم منه الاستهانة بهذا الشاهد، أو التقليل من قيمة شهادته، لأن في ذلك دفع للشاهد نحو السلبية، فينكر الشهادة كلها أو أجزاء منها لإنهاء الموقف مع الضابط، وفي ذلك أبلغ الضرر بالعدالة.

- **البحث الموضوعي في الواقعة:** من السمات الموضوعية المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، وهي إحدى علامات البحث الجيد في الوقائع الجنائية، فيقتضي الأمر من الضابط معرفة الواقعة، وما دارت في فلكها من الظروف والعوامل والملابسات، ثم التحقق من حدوث الواقعة فعلا أم عدم حدوثها. ثم يلي ذلك البحث في إسناد هذه الواقعة إلي شخص معين هو مرتكب الجريمة، فهو مركز الثقل في الواقعة الإجرامية. والوصول إلي الرأي القاطع في التحقيق بشأن الواقعة من الأمور النفسية، ومن العسير تحديد معالمه نظرا لاختلاف ظروف كل واقعة وما يتبعها من أحداث، ومع ذلك يمكن القول بأن الرأي القاطع يمكن الوصول إليه تبعا لماديات الواقعة، وظروف الحدث وملابساته وسير مجموعات البحث في الواقعة، واتجاه التحقيق الذي يشمل الواقعة وذلك على ضوء الظروف والظواهر التي تتوافر في مسرح الجريمة.

- **الحياد في البحث والفحص:** نظرا لأن إجراءات التحقيق – ومن ضمنها الإجراءات الاستثنائية لمأمور الضبط القضائي – تتسم بالقسر والحد من الحرية للأفراد، وما قد يستتبع ذلك من نتائج تفيد في توجيه الاتهام نحو شخص معين أو ثبوت الفعل الإجرامي في حق آخر، فأن ذلك يبتغي أن يتمتع الضابط القائم بهذه الإجراءات بصفة الحياد المطلق الذي يبتغي العدالة، وهذه السمة هي التي تضمن العناية بأدلة الاتهام في البحث والفحص والتجميع، وتضمن أيضا تحقيق دفاع المتهم في ذات الوقت، وألا تكال الاتهامات بالباطل.
- **الهدوء وسعة الأفق:** يتعين أن يتسم ضابط الشرطة بالاتزان الانفعالي والنضج الانفعالي، ويظهر ذلك في هدوء أعصابه بحيث لا يخلق جوا حوله من الخوف والرهبة أثناء بحثه أو فحصه للوقائع، وأن يبتعد عن التوتر والقلق والشرود الذهني وعدم التركيز أثناء عمليات المناقشة مع المشتبه فيهم، والتركيز الشديد في أقوال من تشير الدلائل إلي تورطهم في ارتكاب الجريمة، والاهتمام بكل دقائق المناقشة، وسعة الأفق تظهر في ربط المناقشة مع المعاينة للإيقاع بالجاني الحقيقي.
- **قوة الملاحظة والصفاء الذهني:** يجب أن يمتاز ضابط الشرطة العامل في مجال البحث الجنائي بقوة الإرادة وقوة الملاحظة والقدرة على الربط بين الحقائق المتناثرة(*)، وعليه أن يتسم بالمرونة الذهنية وعدم التشبث بما يستقر في ذهنه منذ الوهلة الأولى، وذلك لأن العمل في البحث الجنائي يحتاج إلي تركيز عال المستوي وصفاء في الذهن والدقة في ملاحظة الأشخاص والوقائع، ولاسيما في أثناء المعاينة والتأكد من

(*) الربط بين الحقائق المتناثرة تتطلب المعرفة الدقيقة والإلمام السريع لتفاصيل الحدث الإجرامي التي يقع تحت إحدى الحواس، ويتحقق ذلك لدي الضابط من تقليب ماديات الحدث الإجرامي وظروفه وملابساته، علي مختلف الاحتمالات حتى يتأكد لديه توقعاته وتنبئاته بعد مطابقتها لمقتضي الحال والواقع محل البحث.

صحة كل دليل[1]، ويلزم كذلك أن يتمتع ضابط البحث بقوة الذاكرة وخاصة عندما تتعدد الوقائع وتطول، وتتعدد الوجوه وتتنوع الأساليب الإجرامية.

- **سرية المعلومات وعدم إفشائها:** ضابط الشرطة شأنه شأن الطبيب النفسي يجب أن يحفظ ما يفضي به من يدور حولهم البحث من أسرار وخصوصيات حياتية، ويتعين عليه عدم إفشائها وعدم الإفصاح عن الحقائق المتعلقة بالوقائع وتحقيقاتها حتى لا تتسرب هذه الأسرار وتصل إلي من يستفيد بها، أو يترتب عليها آثار سيئة لأصحابها.

وقد اعتبر المشرع إجراءات البحث والاستدلال والتحقيق، وما يتصل بكل منها من الأسرار ومن ثم خطر إفشائها. وفي هذا الشأن قضت مادة ٤٢ ف١من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة، المعدلة بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨ بأن: "يحظر على الضابط أن يفضي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل السرية أو التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد انتهاء خدمة الضابط ". ومفاد ذلك أن المشرع سعي سعيا حثيثا نحو قصر المعلومات التي يتلقاها المحقق في وقائع بحثه على نفسه، منعا من محاولة استثمارها من الآخرين، سواء تعلقت بإثبات الاتهام قبل المتهم أو دفع التهمة عنه[2].

- **الجوانب الفنية للشخصية المأمولة لضابط الشرطة:** يلزم لضابط الشرطة الجيد في أدائه، المتميز في شخصيته، الإلمام بقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية، ويضيف رأي في علم النفس إلي هذه العلوم ضرورة الإلمام بالمعلومات المنبثقة عن علم النفس الجنائي، وغير ذلك من العلوم المساندة للقانون الجنائي كعلم العقاب[3].

وذهب رأي في الفقه الجنائي إلي القول بأن من أهم العلوم المستحدثة التي

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – المرجع السابق – ص ٦١.

٢- لواء دكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي – مرجع سابق – ص ٤٣.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – المرجع السابق – ص ٦١.

ينبغي على المحقق الجنائي – الباحث الجنائي – أن يكون على دراية بهـا، علم الإجرام وعلم العقاب[1].

فعلم الإجرام يهدف إلي تقصي أسباب الجريمة ابتغاء مكافحتها، سواء تعلقت تلك الأسباب بطبيعة تكوين الجاني أو نفسيته أو المجتمع الذي يعيش فيه. ومن ثم يدخل فيه **علم الطبائع الجنائية** ويتناول دراسة الفرد من ناحية تكوينه الجسماني، لمعرفة أثر هذا التكوين في قيام أسباب الجريمة. ويدرس **علم النفس الجنائي** تلك الأسباب من ناحية نفسية المجرم وعواطفه وانفعالاته. **وعلم الاجتماع الجنائي** يتناول أسباب الجريمة من حيث تعلقها بالمجتمع الذي يوجد فيه الفرد.

ويبحث **علم العقاب** في أنواع العقوبات وما يحقق غايتها بأقل قدر ممكن منها. وهو يشمل أيضا وسائل الأمن والتدابير الاحترازية التي تتخذ حيال من ثبتت خطورتهم على المجتمع ولا تطبق عليهم العقوبة، كما يتعين على الباحث الجنائي الجيد أن يلم بعناصر الثقافة السائدة في المجتمع.

وأن يكون ملماً بمختلف التطورات العلمية والقانونية ومدركا للمعلومات العامة، التي تتصل بالوقائع المطروحة أمامه للبحث. كما يجب أن يكون على قدر كبير من الثقافة العامة ومتنوع الإطلاع والمعرفة. كما يتعين على ضابط الشرطة أن تتوافر لديه النظرة المستقبلية على كافة المجالات المحلية والإقليمية والدولية لرصد الاتجاهات للجرائم الحديثة المنظمة(*).

١- دكتور/ حسن صادق المرصفاوي – المرصفاوي في المحقق الجنائي – الإسكندرية – منشأة المعارف – بدون سنة نشر – ص ٢٢ وما بعدها.

(*) هذه السمة هامة بالنسبة للضباط العاملين في مجال مكافحة الجرائم المنظمة مثل جرائم المخدرات وجرائم الأموال العامة وجرائم الآداب، نظرا لما يميز هذه النوعية من الجرائم. بصبغتها بالصبغة الدولية وسرعة تطور مناهج مرتكبيها.

المبحث الرابع
شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات
[ضابط الشرطة وكيفية إدارة الأزمة]

تمهـيد:

لكي نعد تصميما علميا سليما لخطة طوارئ ناجحة يتمكن من خلالهـا ضابط الشرطة من إدارة الأزمة التي يواجهها في نطاق وظيفته الأمنية، من الأهمية أن نضع في الاعتبار ما نادي به الفيلسـوف الإنجليـزي برترانـد راسل (Bertrand Russel)(*) من ضرورة تكامل العلوم. فالعلوم لم تعـد مستقلة بعضها عن بعض، بل أصبحت نتائج إحداها متممة ومكملة لبحـوث علم آخر(١).

(*) هو أحد رواد الحركة الواقعية الجديدة التي تقرر أن عالم الأشياء الخارجية موجود بغـض النظر عن وجود الذات التي تدركه. كما أنه علي رأس النزعة التحليلية المنطقية التي تقرر أن كل مهمة الفلسفة هي العمل علي رد الأفكار جميعا إلي عناصرها الأصلية الأوليـة، وإرجـاع سائر الكائنات إلي أقل عدد ممكن من البسائط التي لا سبيل إلي تجزئتها. كـذلك فهـو أحـد أقطاب حركة (الفلسفة العلمية) التي تريد للفلسفة أن تحقق من التقدم مثل ما أحرزه العلـم، وأن تتخلي عن الكثير من المشكلات الميتافيزيقية الضخمة لكي تقتصر علي دراسة المسائل المنطقية والطبيعية وفقا للمنهج العلمي. وقد ولد برتراند آثر وليم راسل في الثامن عشر من شهر مـايو سنة ١٨٧٢ في أسرة إنجليزية عريقة في النسب، فقد كان أبوه مفكرا حرا وكان جـده سياسـيا ليبراليا، وكان في تعليمه متأثرا بالفيلسوف الألماني إيمانويل كانط (E. Kant)، فضـلا عـن إعجابه الكبير بهيجل (Hegel) وتأثره في تلك الفترة المبكرة من حياته الفكرية.

راجع في هذا الشأن: دكتور/ محمد مهران – فلسفة براتراند راسل – دار المعـارف – ط ٢ – سنة ١٩٧٩م – ص ٣: ٦، دكتور/ زكريا إبراهيم – دراسات في الفلسفة المعاصرة – جـ ١– مكتبة مصر – سنة ١٩٦٨م – ص ٢١٧.

١- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – قانون العقوبات وأزمـة الحاسبات (دراسـة مقارنـة) – القاهـرة – دار النهضة العربية – سنة ٢٠٠٢م – ص ١٣٨.

ومن أنصار هذا الاتجاه أيضا المفكر ناجل (Nagel) راجع مؤلفه:

- Nagel (E) : " The structure of science " 1961.

مشار إليه لدى: دكتور/ محمد عارف – المنهج في علم الاجتماع في ضـوء نظريـة التكامـل المنهجي – القاهرة – مكتبة الأنجلو المصرية – ط ٢ – سنة ١٩٧٥ – ص ٤٤١.

ومن هذا المنطلق من الحري بنا أن نولي اهتمامنا ودراستنا، نحو أحد العلوم الرائدة في هذا المضمار، وهـو علم إدارة الأزمات والكوارث (The Management of crisis and disasters / La gestion des crises et catastrophes). أي ذلك العلم الذي يهتم بتحديد الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لاحتواء أزمة معينة أو كارثة واقعة ومنع تطورها وانتشارها(*).

(*) لمزيد من المعرفة حول هذا العلم وتطبيقاته المختلفة يراجع:

دكتور/ محمد رشاد الحملاوي – إدارة الأزمات. تجارب محلية وعالمية – مكتبة عين شمس – ط ٢ – سنة ١٩٩٥م، التخطيط لمواجهة الأزمات (عشر كوارث هزت مصـر) – القـاهرة – مكتبة عين شمس – ط ١ – سنة ١٩٩٥م. دكتور/ عباس رشدي العماري – إدارة الأزمات في عالم متغير – القاهرة – الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر – ط ١ – سنة ١٩٩٣م. دكتور/ محسن أحمد الخضيري – إدارة الأزمات منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات علـى مسـتوى الاقتصاد القومي و الوحدة الاقتصادية – القاهرة – مكتبة مدبولي – ط ٢. دكتور/ محمد عبـد الغني حسن – مهارات إدارة الأزمات – القاهرة – مؤسسة الأهرام – سنة ١٩٩٤م.

ـ وراجع باللغة الإنجليزية:

- Brecher (Michael): " Grises in world politics: theory and reality " pergamon oxford , u . k . 1994 .
- Steven (Fink): " Crisis management : planning for the Inevitable " New York , Amacom , 1986 .
- Steve (Albert): " Crisis management for corporate self defence " Macom , New York , 1996 .
- Shrivastava (Paul): " Anatomy of a crisis " London . 1992.

ـ وراجع باللغة الفرنسية:

-"Gestion de crise Nucleaire" PROCERISE. Procedures et reglementation applicables aux risques technologiques et naturels majeurs. Bureau de l'information et de la coordination interministerielle France. 1998.available at: http: // www . prim . net / procerisq / themes / gestion I . htm

-"Gestion des dechets Uncleaires". PROCERISQ. Procedures et reglemenation applciables aux risques Technologiques et naturels majeurs. Bureau de L'information et de la Coordination interministerielle France 1998, available at: http: //WWW.Prim. net /Procerisg /Themes/ dechet I htm .

-"Plan Particulier d'intervention (P.P.L)", PROCERISQ . Procedures et reglementation applicables aut risques technologiques et naturels majeurs. Bureau de L'information et de la coordination interministerielle France 1998. a available at: http:// WWW. Prim. net / Procerisq / Themes / ppil. Htm.

فلقد شهدت السنوات الأخيرة إسهامات علمية وفكرية لهـــذا العلـــم، بفضل ما خلص إليه الباحثون والعلماء من تقديم المبادئ والقواعد الأساسية لإدارة الأزمات والكوارث. لذا يتحتم علينا أن نستفيد بهذه المبادئ والقواعد، عندما نريد أن نرسي أنظمة لإدارة الأزمات الأمنية أو الكوارث، التـــي قـــد تؤثر على أمن البلاد، ننقب في هذا التراث العلمي الزاخر الذي أشتمل عليه علم إدارة الأزمات، ونصطفي منه ما يخدم غايتنا، فـــي دراســـة شخصـــية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث. ولنبدأ بتساؤل هـــام:

- **لماذا نعرض لشخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث؟**

أولا: بسبب تعاظم الدور الأمني الملقى على عاتق ضابط الشـــرطة، أثنـــاء إدارته للأزمة أو الكارثة.

ثانيا: أن الخصائص والسمات الشخصية اللازم توافرها في ضابط الشرطة، أثناء ممارسته للعمل الأمني في الأوقات العادية، تختلف عن تلـــك الـــلازم توافرها في ضابط الشرطة أثناء إدارته للأزمة أو الكارثة الأمنية.

لأن ضابط الشرطة وهو يعمل تحت ضغط الأزمة (الكارثة) وتداعياتها وتصاعد أحداثها، يكون أحوج ما يكون في هذه اللحظات الحرجة والحاسمة إلى أن تتوافر لديه بعض السمات الشخصية، مثل ثبات الأعصاب وســـلامة الفكر، ونفاذ الرؤية والتقييم الصحيح للموقف، واتخاذ القرار الصائب.

فإذا أخذنا في الاعتبار اختلاف الأزمات أو الكوارث التي يتعين علـــى رجل الأمن مواجهتها، لأدركنا أهمية اختيار هـــذا الرجل، فهـــو كما يقـــال -وبحق- رجل لكل المواقف.

مع مراعاة أن هذه الأزمة أو الكارثة تحدث في نطاق المهام الوظيفيـــة المكلف بهـــا ضابط الشرطة. وهي تختلف بشكل كبير عن الأزمـــة التـــي يواجهها ضابط الشرطة شخصيا، سواء في نطاق حياته الخاصة أو علاقاته الاجتماعية أو طموحاته أو أحلامه وما يريد تحقيقه:

فالأزمة في صورتها **الأولي** حادثة مفاجئة يطالب ضابط الشرطة بمواجهتها

بينما الأزمة في صورة الثانية جزء من حياة ضابط الشرطة، يواجهها بصفة شخصية (ذاتية).

وعلى ذلك سوف تنقسم دراستنا إلي المطلبين التاليين:

المطلب الأول: ماهية الأزمة (الكارثة).

المطلب الثاني: سمات ضابط الشرطة المطلوبة في إدارة الأزمات الكوارث

المطلب الأول

ماهية الأزمة [الكارثة]

أولا ـ تعريف الأزمة أو الكارثة:

أ ـ بالنسبة لتعريف الأزمة:

- **في اللغة العربية:** الأزمة الشدة والقحط، وأزم عن الشيء أمسك عنه وبابه ضرب. و(المأزِم) المضيق وكل طريق ضيق بين جبلين مأزِمُ، وموضع الحرب أيضا مأزم[١]. وأزم على الشيء أزماً: أي عض بالفم كله عضا شديداً، ويقال: أزم الفرس علي اللجام. ويقال: أزم فلان علي كذا: أي لزمه وواظب عليه[٢].
- **وفي اللغة الإنجليزية:** تعرف الأزمة (Crisis) وفقا لقاموس ويستر (Wesbter) بأنها نقطة تحول إلي الأحسن أو إلي الأسوأ Turning point for better or worse[٣].

١- مختار الصحاح – باب الهمزة في أزم – ص ٦.

٢- المعجم الوجيز – مجمع اللغة العربية – ج. م. ع – الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ١٤١٩ هـ ١٩٩٨م – ص ١٥.

٣- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – مرجع سابق – ص ١٤٥.

ويراجع أيضا في تعريف الأزمة في اللغة الإنجليزية: دكتورة/ إيمان عبد الوهاب حجاج، دكتورة/ أمينة محمود حسين، دكتورة / محمد أمين شريف. (العلاقة بين إعادة الهندسة وإدارة الأزمات) ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث – وحدة بحوث الأزمات – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧م.

* وقد أورد معجم (Heinemann international student's dictionary) عدة معان للأزمة منها: إنها فترة زمنية غاية في الصعوبة من جراء مشكلة خطيرة.........................=

- وفي اللغة الفرنسية: تطلق كلمة أزمة (Crise) بطريقة القياس Par (analogie) على عدة معاني منها أنها مرحلة خطيرة في تطور الأشياء أو الأحداث أو الأفكار Phase grave dans l'evolution des choses, des evenements, des idées[1].

ب ـ بالنسبة لتعريف الكارثة:

- في اللغة العربية: تعني النازلة العظيمة والشدة، وجمعها كوارث ويقال كرثته الكوارث أي أقلقته، وكرثه الأمر أي اشتد عليه وبلغ منه المشقة فهو كارث[2].
- في اللغة الإنجليزية: المرادف الأكثر شيوعا واستخداما في مجال إدارة الأزمات والكوارث لفظ (disaster). وعرفه معجم Heinemann international student's dictionary بأنه[3]: " حادث فجائي خطير يسبب ضررا عظيما، أو خسائر في الأرواح A sudden serious event damage , loss of life : مثل الزلازل Earthquakes، الجفاف Drought ."
- وفي اللغة الفرنسية: كلمة كارثة مرادفتها الأكثر شيوعا كلمة (catastrophe)[4] وقد ورد في معجم (petit Robert) أنها تعني[5]: " مصيبة مرعبة وفجائية Malheur effroyale et brusque أو حدث محزن Evenement Facheux ."

تعقيب للباحث: يتضح من هذا التحليل اللغوي أن الكارثة تعد أشد وقعا

= - Heinemann international student's Dictionary " Christina Ruse and Elana Katz. Typest by Joshua Associates lad. ot ford . 1992. p. 151.

1- "Petit Robert ", par poul Robert,: societe du nouveau littre Paris. p. 424.

٢- المعجم الوجيز – مرجع سابق الإشارة إليه – ص ٥٣٠.

٣- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – مرجع سابق ص ١٤٨. وقد أشار إلى:
Heinemann internaticnal student's Dictionary:op.Cit.P.183.

٤- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – المرجع السابق – ص ١٤٩.

5 – petit Rober: OP.Cit . p. 265.

وأثرا، وأكثر عتوا وعنفا وإيغالا في النتائج الوخيمة المترتبة عليها، إذا ما قورنت بدلالات لفظ الأزمة.

ت ـ وقد عرف الخبراء والباحثون الأزمة بأنها عبارة عن[1]:

(أي تغيير في البيئة الطبيعية أو النفسية أو السياسية المحيطة بمجتمع ما، وينجم عنها خسائر ضخمة في الأرواح والمنشآت والثروات والموارد الطبيعية، وكذا تدميرها للاستقرار النفسي والاجتماعي. أي أن الأزمة هي كل الأحداث والظروف والتغيرات التي تحدث فجأة وتصاحبها تهديدات معينة للأوضاع المستقرة الجارية للمجتمع، مع عدم وجود وقت كاف لتجنب التعامل مع الأوضاع والظروف الجديدة المنافية للوضع السابق المستقر)[*].

أو الأزمة: (نقطة تحول أو موقف مفاجئ يؤدي إلي أوضاع غير مستقرة، مما يهدد المصالح القومية والبنية الأساسية، ويحدث نتائج غير مرغوب فيها وكل ذلك في وقت قصير، ويلزم اتخاذ قرار محدد للمواجهة، في وقت تكون فيه الأطراف المعنية غير مستعدة، أو غير قادرة على المواجهة)[2].

١- دكتورة/ إيمان أحمد الشربيني - رؤية مستقبلية لإدارة الأزمات التحويلية للهيئات التي لا تهدف إلي تحقيق الربح (ورقة عمل مقدمة إلي المؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث) - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨م.

(*) وأيضا الأزمة: موقف أو حالة يواجهها متخذ القرار في أحد الكيانات الإدارية [دولة - مؤسسة - مشروع - أسرة] تتلاحق فيها الأحداث وتتشابك معها الأسباب بالنتائج، وتقيد معها قدرة متخذ القرار على السيطرة عليها أو على اتجاهاتها المستقبلية. أي أن الأزمة هي لحظة حرجة وحاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري الذي أصيب بها، مُشكلة بذلك صعوبة حادة أمام متخذ القرار a decisive moment and time of acute difficulty تجعله في حيرة بالغة من أي قرار يتخذ في ظل دائرة خبيئة من عدم التأكيد وقصور المعرفة، واختلاط الأسباب بالنتائج وتداعي كل منها بشكل متلاحق ليزيد من درجة المجهول عن تطورات ما قد يحدث مستقبلا من الأزمة وفي الأزمة ذاتها. دكتور/ محسن أحمد الخضيري - إدارة الأزمات (منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات على مستوى الاقتصاد القومي والوحدة الاقتصادية) - القاهرة - مكتبة مدبولي - ط ٢ - ب. ت - ص ٥٣.

٢- دكتور/ جمال الدين أحمد حواش- إدارة الأزمات والكوارث ضرورة حتمية - ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث، وحدة بحوث الأزمات، كلية التجارة =

ث ـ مفهوم مصطلحي الأزمات والكوارث عند خبراء الأمن:

تعددت التعريفات التي يمكن أن توضح المقصود بالأزمة الأمنية فذهب رأي إلي أنها: (ذلك الحدث الذي يترتب عليه تهديد خطير للمصلحة العامة، ينشأ في ظل ضيق من الوقت، ويتطلب ضرورة تكاتف كافة الجهود من جانب الدولة لمواجهته لتقليل الخسائر الناجمة عنه إلي أقل حد ممكن)[1].

ويعد الحدث الأمني جوهر الوظيفة الأمنية التي تضطلع بها الدولة، بما يستوجب تكاتف كافة الجهود من جانب الأجهزة الأمنية لمواجهتها. والحدث الأمني إما أن يشكل جريمة مما نص عليها القانون. وإما أن يكون بفعل الكوارث الطبيعية التي تؤدي إلي الإخلال بالسكينة العامة مما يدخل في وظيفة الدولة الإدارية[2].

في حين يعرف رأي آخر الأزمة الأمنية باعتبارها: " أحد المتغيرات السلبية التي تسيء إلي مفهوم الأمن في منطقة ما خلال فترة زمنية معينة ومثالها الحادثة أو الظاهرة الإجرامية التي تسود منطقة معينة خلال فترة من الزمن كظاهرة الإرهاب "[3].

أما بالنسبة للكارثة الأمنية فيقصد بها[4]: "إخفاق أجهزة الأمن في

= جامعة عين شمس، ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨م- ص ١٨.

١- لواء/ المعتز شاكر محمد - الأزمة الأمنية بين التخطيط والمواجهة (ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث)- وحدة بحوث الأزمات- كلية التجارة - جامعة عين شمس – ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧م- جـ ١- ص ٦٤.

وقد ذهب صاحب هذا التعريف إلي القول بأنه قد جمع في هذه الصياغة الكارثة أيضا، أي أنه جمع مفهوم مصطلحي الأزمات والكوارث في تعريف واحد. راجع في ذلك: دكتور/ محمد كمال القاضي- دور العلاقات العامة في مواجهة الأزمات والكوارث الأمنية - ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨ - جـ٣- ص ٢٦٣.

٢- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٦٧.

٣- دكتور/ محمد كمال القاضي - المقالة سالف الإشارة إليها - ص ٢٦٣.

٤- المرجع نفسه - ص ٢٦٣.

تحقيق مفهوم الأمن العام، وذلك نتيجة حادث أمني كبير، أو وجود أزمـات أمنيـة متعددة أو متلاحقة مـن شأنها إفشال الاستراتيجية الأمنية "(*).

جـ ـ مدلول مصطلح الأزمة من الناحية النفسية:

نظرا لأهمية الجانب النفسي في حياة ضابط الشرطة، وما يترتب عليه من شعور داخلي وأحاسيس معنوية قد تنعكس علـى تصـرفاته الخارجيـة وتفاعله مع الواقف التي يتعرض لها، وقد يحتفظ بها بداخله لا يفصح عنهـا مع ما يصاحب ذلك من خطورة، لاشك تؤثر على منظومة حياته وقد تـدفع به إلى أزمة نفسية. لذلك فإنه من الأهمية أن نتعـرض لمـدلول مصـطلح الأزمة من الناحية النفسية.

وما يزال الجدل يحيط بمفهوم الأزمة النفسية (Controversy still surround the concept of crisis)، وأن هـذا المصطلح يستعصـي علـى التعريف الموحد (constant definition The term defies) أو الثابت، وأن نظرية الأزمة هي مجرد تأمل نظري، يرتكز علـى تفسـيرات وصفية وفقا للمفاهيم الثقافية والإكلينيكية للأزمة، والمشتقة فيما يبـدو مـن مختلف المجالات التي يتم بحثها[1].

(*) **الاستراتيجية الأمنية:** هي الطريقة أو المنهج أو الخطة التي تهدف إلـى تسـخير كافـة الإمكانيات وتوظيف القدرات المتاحة لمواجهة أي وضع أو موقف أو حالة أو مشكلة أو أزمـة حفاظا على حالة الأمن، مع تطوع تلك القدرات والإمكانيات لتلائم ظـروف الواقـع وتحقيـق الأهداف المرجوة وفقا للمبادئ والأسس الواردة في تلك اللحظة، وبشكل يحول دون وقـوع أي خلل أمني أو يعوق احتواءه أملا في توفير الاستقرار الأمني المنشود.

(لواء دكتور/ أحمد ضياء الدين خليل وأخرون – إدارة المواقف الأمنية والتخطيط لمواجهتها – مذكرات شرطية تدرس لطلبة كلية الشرطة – مكتبة كلية الشرطة – سنة ١٩٩٧ – ص٣).

ــ في حين يعرف رأي أخر الاستراتيجية الأمنية تعريفا موجزا بأنها: هي خطة السياسة الأمنية التي تسعى إلي تحقيق الأهداف الأمنية في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة. (دكتور/ محمـد كمال القاضي – المقالة سالف الإشارة إليها – ص٢٦٣).

1-Rosen (Alan): " Crisis management in the community "medical Journal of Australia , 1998 . P, 41.

Crisis theary is just that, Moinly theoretical speculation besed on descriptine accounts, With the cultural and clinical concepts of crisis deriving from seemingly different fields of inquing

وإذا كانت هناك دراسات مازالت تتحدث عن هذا الجدل في تعريـف الأزمة من الناحية النفسية، إلا أن هناك بعضا من علماء الطب النفسي قـد حاولوا أن يضعوا تعريفا للأزمة، وعلى رأس هؤلاء العالم الأمريكي جيرالد كابلان (Gerald Caplan) الذي عرف الأزمة النفسية بأنها[1]: "اعتلال في حالـة الإنسان يحـدث عندما تواجه الشخص عقبة في طريق أهداف حياته الهامة (on obstacle to important life gools) وأن تكون هـذه العقبة غير قابلة للقهر من خلال استخدام الوسائل المعتادة في حل المشاكل".

ويمكن أن يقال إن **الأزمة النفسية** إن هي إلا رد فعل مختصر لضغوط شديدة، وعندما يتم اكتشاف استجابات سيئة (التكيف للأزمة)، فـإن التـدخل في الأزمة يستخدم للوصول إلي حل أكثر تكيفا وخبرة تعلم أكثـر فعاليـة.

. **كذلك تعرف الأزمة النفسية** بأنها: "حالة خيبة الأمـل العـاطفي الحـاد تصاحبها مشاعر الارتباك والتوتر والأكتئـاب والغضـب والفوضـى فـي العلاقات العادية والوظائف الاجتماعية"[2].

ثانيا ــ مراحـل الأزمـة:

للأزمة دورة حياة (Crisis Life Cycle)، أو دورة حياتية أو مجموعة أطوار ومراحل (Stages of a Crisis)[3]، تبـدو وثيقة الارتباط ببعضها، من حيث تداخلها وتشابكها. وكما تمر الأمراض(*) بمرحلة أعراض مبكرة،

١- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٦٣.

2-ELL (Kathleen): crisisin intervention : Research Needs in: Richard 1. Edwards, editor in. chief and others: Encyclopedia of social work. U.S.A, Washington, Dc. 19 th edition. Nasw press. 1995. 661.

مشار إليه لدى: أحمد حسن البربري - المقالة سابق الإشارة إليها - ص ١٤٢.

3- Dr. ROSEN (Alan): Art. cit, p. 4.

(*) **يعرف المرض** بأنه الحالة التي يحدث فيها خلل، إما في الناحية العضوية أو العقلية أو =

ثم مرحلة نشـــوء أو وقوع المرض، ثم مرحلة استفحاله، وأخيـــرا مرحلـــة انحساره والقضاء عليه. كذلك الحال في الأزمات[1].

والملاحظ أن كل مرحلة من مراحل الأزمة يجب أن يتعامـــل ضـــابط الشرطة معها، بأسلوب أو طريقة أو منهج مختلف عن غيرها، ومرجع ذلك ما تتمتع به شخصية ضابط الشرطة مـــن مجموعة سمات ومميزات، تمكنه مـــن حُسن اختيار أساليب أو طـــرق أو مناهج، مواجهة الأزمة (الكارثـــة) بمراحلها المختلفة، مع المرونة في تطبيق ما تم اختياره.

- **[المرحلة الأولي] الأعراض المبكرة للأزمة أو الكارثة:** تبدأ الأزمـــة أو الكارثة بمرحلة الأعراض المبكـــرة (Prodromal Crisis stage) أو مرحلة التحذير أو الإنذار أو مرحلة التنبؤ بالأزمة[2]، وهـــي المرحلـــة التي تتحقق فيها إشارات الإنذار المبكر، والتـــي تكـــون قبـــل حـــدوث الأزمة[*]. ولذلك يجـــب التعرف عليها حتى يمكن الوقاية منهـــا[**]، أو الاستعداد لمواجهتها.

= الاجتماعية للفرد، ومن شأنه إعاقة قدرة الفرد علي مواجهة أقل الحاجات اللازمة لأداء وظيفة مناسبة وعادة ما يحدث المرض نتيجة قصور عضوا أو أكثر من أعضاء الجسم علـــى القيـــام بدوره خير قيام. (دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد- مرجع سابق-هامش ٢- ص ١٧٥). وللمزيد:
-STANLEUY (Davis Lson) and others : " the principles and practice of medicine " London 1987 .p.4.
وأيضا يراجع: دكتور/ إبراهيم المليجي - الرعاية الطبية والتأهيلية - الإســـكندرية - المكتـــب الجامعي الحديث-سنة ١٩٩١- ص ٩٥، دكتورة/ نادية محمد السيد عمر - علم الاجتماع الطبي (المفهوم والمجالات) - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ١٩٩٧ - ص ٢٦٣، دكتور/ عاطف محمد شحاتة - مقدمة في علم الاجتماع الطبي (السوسيوماتية) - مكتبة الأنجلو المصرية - سنة ١٩٩٢ - ص ٩٢، ص ١١٧.

١- راجع في هذا المعني:
FINK (STEVEN) : " Crisis management : planning for the Amacom . - inevitable " New York , 1987 , pp . 21 – 28.

٢- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٧٥.

(*) ولذا يطلق عليها مرحلة ما قبل الأزمة (PRE- CRISIS).

(**) ومن هذا المنظور يوصي بعض الباحثين بضرورة المزيد من الاهتمام نحو مرحلـــة =

- **[المرحلة الثانية] مرحلة نشوء الأزمة أو الكارثة:** إن الأزمات أو الكوارث عادة ما ترسل سلسلة من إشارات الإنذار المبكر أو الأعراض المبكرة التي تنذر أو تنبئ باحتمال وقوعها وقد تتجاهل المنظمة أو العاملون فيها هذه الإشارات أو الأعراض. أو قد تفشل المنظمة في اكتشاف هذه الإشارات أو الأعراض، أو قد تتعرف عليها ولكن تفسرها تفسيرا خطئا، الأمر الذي يفضي في النهاية إلي وقوع الأزمة. وهنا ندخل في مرحلة جديدة هي مرحلة نشؤ أو وقوع الأزمة أو الكارثة (Acute crisis stage).

وتوصف هذه المرحلة بأنها نقطة اللا عودة، لأنه بمجرد انتهاء فترة التحذير والانتقال من مرحلة الأعراض المبكرة إلي مرحلة وقوع الأزمة، فإنه لا يمكن استعادة الأرض التي فقدت[1] لأن ما فقد لا يمكن استعادته.

= اكتشاف والتقاط إشارات الإنذار المبكر، بما يسعف من سرعة التقاطها وتوصيلها إلي متخذ القرار في الوقت المناسب، حتى يتسنى اتخاذ الاستجابة المناسبة لمنع حدوث الخطر أو الأزمة واحتوائها والتعامل معها. كما ينبغي أيضا دراسة وتقييم المخاطر أو الأزمات السابقة، سواء علي مستوي المنظمة ذاتها أو علي مستوي القطاع الذي تنتسب إليه أو الصناعة ككل، في ضوء أساليب مواجهتها واستخلاص الدروس المستفادة منها، والتعامل معها مستقبلا واحتوائها والحد من أضرارها. (دكتور/ زكريا عفيفي محمد – أثر تطوير نظم الإنذار المبكر في زيادة فعالية إدارة الأزمات في منظمات الأعمال الصناعية (دراسة تطبيقية) – المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث – وحدة بحوث الأزمات –كلية التجارة – جامعة عين شمس – ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ – جـ ٣ – ص ٢٣١).

١- راجع بشأن هذه المرحلة:

-Dr. Rosen (Alan): Art. cit. P.4.

وأيضا يراجع: دكتور/ محسن الخضيري – مرجع سابق- ص ٥٦، دكتورة/ هالة فؤاد توفيق- أزمة الإرهاب وأثرها على السياحة- المؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث- وحدة بحوث الأزمات- كلية التجارة – جامعة عين شمس- ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨، جـ٣ – ص ٢٣، دكتورة/ فادية عبد السلام، م/ بسمة محرم – المقالة سالف الإشارة إليها –جـ٣ ص ٣١، خالد قدري السيد – المقالة سالف الإشارة إليها – ص ١٦٤، دكتورة/ إيمان عبد الوهاب، دكتورة/ أمينة محمود، محمد أمين شريف – المقالة سالف الإشارة إليها – جـ ١- ص ١٠٢ وما بعدها.

ومن هذا المنظور، فإنه إذا كانت مواجهة الأزمات والكوارث في مرحلة الأعراض المبكرة تتم بأسلوب وقائي، فإن مواجهتها في هذه المرحلة تكون بأسلوب رد الفعل.

- **[المرحلة الثالثة] مرحلة استفحال الأزمة أو الكارثة:** تتحقق مرحلة استفحال الأزمة أو الكارثة عندما تفشل جهة الإدارة في التعامل مع العوامل التي حركت الأزمة، أو في السيطرة على متغيراتها المشاركة لتصل إلي هذه الدرجة من العنف والقوة والجسامة، منذرة بشر مستطير على مستقبل المنظمة أو العاملين فيها[١]. ومما يزيد من خطورة الموقف وجود حالة من عدم التوازن Disequilibrium وفقدان للرؤية وتشابك الآراء. بالإضافة إلي ما يصاب به متخذ القرار من انهيار معنوياته وفقدانه الثقة في قدرته على مواجهة الأمور ووقف تداعي الأحداث ولجوئه إلي الارتجالية والعشوائية الخاطئة[٢]. ونظرا لجسامة الأزمة في هذه المرحلة وفداحة الخسائر الناجمة عنها ونكوص جهة الإدارة في مواجهتها، فإن الأمر يستوجب درجة استجابة سريعة وجذرية وفعالة للظروف والمتغيرات المشاركة والمسببة للأزمة[٣].

وفي ذلك يقول بعض الباحثين إن ما يتخذه القائد الإداري لمواجهة مرحلة استفحال الأزمة أو الكارثة يتصل بناحتين[٤]:

الأولى-إدراك الأزمة: ويعنى استقراء كافة المعلومات لتحديد حجم المخاطر الناجمة عن الأزمة واستكشاف كل البدائل الممكنة لدرء أخطارها.

١- راجع بشأن هذه المرحلة:

- DR. Rosen (Alan): Art. Cit. P.7.

وأيضا يراجع: دكتورة/ إيمان عبد الوهاب وآخرون - المقالة سالف الإشارة إليها - جـ١ ص ١٠٢ وما بعدها، دكتور/ محسن أحمد الخضيري - مرجع سابق- ص ٥٨.

٢- خالد قدري السيد - المقالة سالف الإشارة إليها- ص ١٦٥. ص

٣- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٩٠.

٤- دكتورة/ إيمان عبد الوهاب وآخرون - المقالة سالف الإشارة إليها- ص ١١٢.

الثانية-التحكم في الأزمة: اتخاذ التدابير الهادفة للتخفيف من حدة الأخطار، والتخلص منها ومن آثارها.

وهذا يعكس مدى أهمية أن تتمتع شخصية ضابط الشرطة المواجهة للأزمة بسمات الإدراك والتحكم:

*** فسمة الإدراك تعطى القدرة على الإلمام بمعطيات الأمور، والقــراءة الجيدة للأحداث، حتى تكون الإدارة مستنيرة ومدركة لأبعاد المواقف.**

*** وسمة التحكم تُكسب القدرة على الإمساك بكافة الخيوط، ومعرفة كل التفاصيل للحدث لاتخاذ الصائب من التدابير والهادف من القرارات لحُسن مواجهة الأحداث، وما يستتبعها من تداعيات.**

- **[المرحلة الرابعــة] مرحلــة (The crisis resolution stage)** انحسار الأزمة: وهي تلك التي تأتي بعد مرحلة مواجهة الأزمة مباشرة وتسمى مرحلة استعادة النشاط[1] وتسمى أيضا مرحلة ما بعد حــدوث الأزمة chronic stage أو مرحلــة استعادة الثقة بالنفس والاستشفاء Healing, أو مرحلة العودة إلي التوازن الطبيعي، أو مرحلة العودة إلي الوضع السابق للأزمة Recovery.
- في هذه المرحلة تنحسر الأزمة وتتلاشى بانحسار وتلاشي قــوة الــدفع المولدة أو العوامل المحركة لها(*). ويتطلب الوصول إلي ذلــك درجــة عالية من الكفاءة والتخطيط واليقظة، بالإضافة إلي دراســة المراحــل السابقة وجمع المعلومات عنها، حتى يمكن اتخاذ التدابير اللازمة التــي تقود إلي تخفيف حدة وأضرار الأزمات في المستقبل(**).

1- Dr. Rosen (Alan): Art. Cit. P. 9.

(*) ونسارع هنا بالتنبيه أن الأزمات تتطور في شكل دائري، وربما يكون الضوء الذي نــراه ونعتقد أنه النهاية هو علاقة إنذار لأزمة قادمة، إذ أن دورة حياة الأزمة تجعل مــن الصــعب الرؤية الواضحة، ومعرفة أين ومتى تنتهي الأزمة، ومتى تبدأ أزمة أخرى. (دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق- ص ١٩١).

(**) في هذا المجال يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بنظم الخبرة (expert system) ... =

المطلب الثاني
سمات شخصية ضابط الشرطة
المأمولة في إدارة الأزمات و الكوارث

ترى الخبيرة الإنجليزية لورانس بريمر(Lowrence Brammer)، أن التعامل مع الناس في الأزمات بصفة عامة يتطلب مرونة الاستجابة وسرعة وفاعلية التدخل بالبدائل، ووضع أهداف محددة للمساعدة، كما أن القيم والخبرات وخصائص الشخصية يكون لها تأثير عميق، على متلقي المساعدة لمواجهة الأزمات، وبذلك فإن المساعدين لا يمكنهم الاعتماد على خبراتهم وقيمهم ومبادئهم فقط، ولكن ينبغي أن يكونوا على دراية أيضا بالعديد من المصادر مثل الدين والفلسفة وعلم السلوك[1]، وهناك ضوابط متعددة تتصل بعملية إدارة الأزمات. وتنقسم هذه الضوابط إلى ضوابط عامة وخاصة.

ـ فالضوابط العامة لإدارة الأزمات والكوارث تتمثل في:

- ضوابط تتعلق بالأشخاص القائمين بإدارة الأزمات والكوارث.
- ضوابط تتعلق بالمكان الذي تدار منه الأزمات والكوارث وتجهيزاته
- ضوابط تتعلق بعملية إدارة الأزمات والكوارث في حد ذاتها. (كيفية إدارة هذه العملية وما يصحبها من تطورات ونتائج).
- **ـ والضوابط الخاصة المتعلقة بمواجهة الأزمات والكوارث فهي:** تقتصر على أجهزة الدولة المتخصصة بهذه المواجهة، حيث تختص كل هيئة إدارية (جهاز حكومي) بمقومات تميزها عن غيرها،

= والبرامج الخاصة بذلك. إذ ينبغي من أجل أن تستعيد المنظمة نشاطها وعافيتها، أن تقوم بإعداد وتنفيذ برامج قصيرة أو طويلة الأجل سبق اختبارها بالفعل من أجل إصلاح وترميم ما حدث، وعلاج أي خسائر أو أضرار سببتها الأزمة. (دكتورة/ منى صلاح الدين الشريف – مقالة سابقة– ص ٤١٤).

1 -Brammer (law rence M.) : The Helping relation ship process and skills, UK. London, prentice Hall international, inc, 1988, p.95.

* مشار إليه لدى: أحمد حسن البربري – المقالة السالف الإشارة إليها – ص١٤١.

ومسئوليات تتباين عن مثيلها. وتتمثل هذه الضوابط في:

- الجهات المسئولة عن مواجهة الأزمات والكوارث في مصر.
- مستويات الهيكل التنظيمي المسئول عن مواجهة الأزمات والكوارث
- القوانين والقرارات المنظمة لأعمال مواجهة الأزمات والكوارث.

ويظهر جليا – بعد هذا العرض – أن أهم هذه الضوابط والمتعلق بدراستنا، هي تلك الضوابط المتعلقة بالأشخاص القائمين بإدارة المواجهة للأزمة أو الكارثة. وتتمثل هذه الضوابط في السمات المطلوب أن تتميز بها شخصية القائم بإدارة الأزمة أو الكارثة. وهو ضابط الشرطة محل الدراسة حيث أنه أحد القائمين بعملية إدارة الأزمة أو الكارثة.

وفي نطاق إدارة الأزمة (الكارثة) فإن ضابط الشرطة يكون:

ـ هو القائد المسئول عن عملية إدارة الأزمة أو الكارثة، وما يتبع ذلك من. اتخاذ للقرارات والأشراف على التنفيذ وتحمل المسئولية.

ـ وأما أن يكون ضمن الفريق المسئول عن هذه العملية برمتها، هو أحد أفراد الفريق يلتزم بما يكلف به.

أ – اختصاصات ضابط الشرطة في مواجهة الأزمات:

أي ما كان موقع ضابط الشرطة وهو يواجهه الأزمة (الكارثة)، فإن اختصاصاته تنحصر في أمرين:

الأول: العمل على الوقاية من التردي في وهدة الأزمة أو الكارثة.

الثاني: العمل على إدارة هذه الأزمة أو الكارثة بفاعلية إذا وقعت بالفعل[1].

بالنسبة للأمر الأول: يتم ذلك عن طريق اكتشاف الإنذار المبكر على النحو الذي سبق عرضه، عند دراسة الدورة الحياتية للأزمة وكيفية إدارتها.

أما فيما يتعلق بالأمر الثاني: ففي هذه الحالة يراعي توزيع كيفية مواجهة الأطوار المختلفة، التي تمر بها الأزمة على مراحل إدارتها، بحيث

---

١ – دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – مرجع سابق – ص ٢٣٥.

يكون لكل مرحلة أهداف محددة، يرتبط كل هدف منها بطور معـين، مـن الأطوار التي تمر بها الدورة الحياتية للأزمة كما سبق إيضاحه[1].

ب ـ كيفية اختيار ضابط الشرطة المواجه للأزمة:

تتطلب إدارة الأزمات والكوارث توافر مجموعة سمات وخصائص فيمن يتصدى لهذه المهمة، تتعلق بالإضافة إلي العلم والخبرة بـالنواحي العقليـة والنفسية والجسدية، إلي سمات أخري منها:

- ❖ القدرة على سرعة التصرف، واختيار التوقيت المناسب للتدخل فـي الأزمة أو التعامل معها.
- ❖ القدرة على هدوء الأعصاب وتحييـد المشـاعر، وعـدم القابليـة للانفعال، أو التأثر النفسي أو العاطفي بأحداث الأزمة[*].
- ❖ القدرة على يقظة الانتباه وتوهج الوعي، إبان تنفيذ المهام الموكولة.
- ❖ القدرة على التضحية، والجود بالنفس والنفيس.
- ❖ عمق الولاء والانتماء للكيان الإداري.

١- راجع في هذا الشأن:

-Crisis Management team , Mc Master university , Canada November 18, 1997, Available at :

http // : WWW.mc master . Ca / Policy / hlthsafe / crisis . htm .

ـ ويلاحظ أن ضابط الشرطة أثناء مواجهته للأزمة وهو ضمن فريق إدارة الأزمـة، أن هـذا الفريق يعد جزءا من الهيكل التنظيمي للمنظمة أو الكيان الإداري. وذلك علي أسـاس أن إدارة الأزمات هي إدارة داخل هذه المنظمة أو هذا الكيان تتمتع بسمـة الديمومـة والاسـتمرارية. (دكتور/ محسن الخضيري – مرجع سابق – ص ٢٠٤).

(*) وجدير بالذكر أن من أنماط الناس نمط الفرد الموضـوعي (Impersonal) وهـو ذلـك الشخص الذي لا يظهر انفعالات حب أو كراهية، ولا يجعل هذه الانفعالات تؤثر في قراراتـه وعلاقاته وذلك في مقابل نمط الفرد الشخصي Personal وهو الذي يتصرف بأنفعال ويظهر الغضب والحب والكراهية في قراراته وعلاقاته. (دكتور/ سيد الهواري – التنظيم (الهياكـل والسلوكيات والنظم) – القاهرة – الناشر المركز الدولي للاستشارات – توزيـع مكتبـة عـين شمس– سنة ١٩٩٢– ص ٣٠٧).

وللوصول إلي الاختيار الأمثل لضابط الشرطة المتولي إدارة الأزمات، الذي تتوافر فيه الصفات السابقة، هناك عدة طرق منها:

ـ المسح والاستقصاء عن الضباط الذين تنطبق عليهم الصفات المطلوبة.

ـ الوصول إلى هؤلاء الضباط عن طريق ترشيح الإدارات التابعين لها، أو الانتقاء الشخصي لهم، من خلال الممارسات العملية للتعامل مع الأزمات[١].

وجدير بالذكر أن علماء النفس قد ألقوا بدلوهم أيضا في هذا الخصوص. إذ يرون أنه لضرورة نجاح التعامل مع الأزمات ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب[٢] ينبغي أن تمر عمليه اختيار ضابط الشرطة الذي يواجه الأزمة بالمراحل التالية[٣]:

- **المرحلة الأولي:** ويتم فيها تحليل العمل Job analysis ـــ وهو هنا إدارة الأزمة ـ لمعرفة الخصائص والقدرات المطلوبة بالنجاح فيه، وتحديد ثقل ووزن كل قدرة وأثرها علي النجاح.
- **المرحلة الثانية:** ويتم فيها تحليل الفرد Individual analysis لمعرفة خصائصه وقدراته بأوزانها المختلفة.
- **المرحلة الثالثة:** وهى المواءمة Matching بين المواصفات المطلوبة للنجاح في العمل وقدرات وخصائص الفرد، وتحديد مدي ملاءمته و المستوي المتوقع لأدائه.

ومن هذا المنطلق يستطيع الأخصائيون النفسيين، إفادة المسئول عن اختيار إدارة الأزمات، سواء إذا عرض عليهم عدد من المرشحين كي يتم ترتيبهم بحسب درجة أفضليتهم، أو طلب منهم تقرير (فحص) سيكولوجي،

١- للمزيد راجع: دكتور/ محسن الخضيري - المرجع السابق - ص ٢١٠: ٢١١.

٢- حول وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ومحدداتها يراجع: دكتور/ سيد الهواري - المرجع السابق - ص ٣٠١.

٣- دكتور/ محمد سمير فرج - سيكولوجية إدارة الأزمات (فريق إدارة الأزمة: الذكاء - الإبداع - الثبات الانفعالي) - المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس- ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ - ج ٢ - ص ٢٥٧.

عن شخصية كل ضابط شرطة، بما يوائم العمل المرشح له[1].

ت ــ السمات الواجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة لإدارة الأزمات:

لا يمكن أن تتم عملية إدارة الأزمات أو الكوارث دون أن يكون هناك عقل مفكر وذهن مدبر، قائد محنك **(LEADER)** يتمتع بمجموعة من السمات والخصائص الذاتية والموضوعية التي تكفل له النجاح في أداء المهمة المكلف بها، ومن هذا المنطلق فإن حسن اختيار القادة **(LEADERS)** يعد عاملا حاسما في نجاح المجموعة ــ الفريق ــ في التصدي للأزمة أو الكارثة التي يواجهها، وضابط الشرطة عندما يواجهه أزمة أو كارثة و يشرع في ممارسة دوره في إدارة هذه الأزمة، فإنه قد يكون المسئول الأول عن الإدارة فهو قائد فريق إدارة الأزمة في هذه الحالة أو الحالة الثانية يكون أحد أعضاء فريق إدارة الأزمة، ويوكل له تنفيذ دور محدد له، فهو أيضا قائد أثناء تنفيذه لهذا الدور الذي يكلف به.

وإذا كان من السمات العامة الواجب توافرها في ضابط الشرطة القائد الإداري الناجح تتمثل في الفكر المستنير والحسم والعدل، والهدوء والاتزان واستيعاب المواقف. فإن الأمر يزيد بالنسبة لضابط الشرطة الذي يعهد إليه بإدارة الأزمات أو الكوارث، إذ يجب بالإضافة إلي هذه السمات العامة أن تتمتع شخصيته بمجموعة من السمات الخاصة من أهمها:

ــ الشجاعة ورباطة الجأش وسرعة البديهة وحسن التصرف، والقدرة علي التنبؤ السليم، والتفاؤل الذي يرتكز علي أسس موضوعية.

ــ القدرة علي صهر أفراد الفريق الذي يعمل معه في بوتقة واحدة، مع المعرفة التامة بإمكانيات كل عضو من الفريق والتوظيف الأمثل له.

ــ الحكمة في اتخاذ القرارات وفي اختيار الوقت المناسب لتنفيذها[2].

١- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد – مرجع سابق – ص ٢٣٦ وما بعدها.

٢- المرجع نفسه – ص ٢٣٧.

ـ يجب أن يتوافر فيه الحس الحكومي(Governmental Sens) والذي يتمثل في تقديس الصالح العام وتغليبه على كافة الاعتبارات الأخرى.

وذلك علاوة على التراكم العلمي والمعرفي والثقافي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، والذي يتعين صقله وتنميته عن طريق التدريب والممارسة العلمية والتعليم المستمر المتواصل Continuance Education[1]. ويتضح من هذه السمات أن القيادة الإدارية Administrative Leadership ـ كأحد السمات المميزة لشخصية ضابط الشرطة ـ تجمع بين صفتي العلم Since والفن Art:

- **فهي تتمتع بصفة العلم** من ناحية أنها ترتكز على مجموعة من المبادئ والنظريات، التي استمدت وجودها عن طريق الملاحظة والتجربة، وتم استنباطها على أساس الدراسة والبحث.
- **ومن ناحية أخري تتسم بصفة الفن** من حيث اعتمادها على مجموعة من الملكات الخاصة، والمواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية[*].

وعلى ذلك فإن ضابط الشرطة الذي يتصدى لعملية القيادة الإدارية، يجب أن تكون لديه المعرفة والإلمام التام بالأصول والمبادئ العلمية المتعارف عليها في مجال الإدارة. بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي، والملكات الخاصة التي تعينه على كيفية وضع المبادئ والأصول العلمية للإدارة، موضع التنفيذ بأكبر قدر من الفاعلية والكفاءة والاقتدار[2].

١- لمزيد من المعرفة بشأن سمات القيادة يراجع: الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - مبادئ علم الإدارة العامة - القاهرة - مطبعة جامعة عين شمس - ط ٧ - سنة ١٩٨٧ - ص ١٦٢.

(*) وجدير بالذكر أن هناك خلافا بين فقهاء علم الإدارة حول الطبيعة الذاتية لهذا العلم، وهل يتمتع بصفة العلم أن أنه مجرد فن من الفنون أم أنه يجمع بين صفتي العلم والفن.

٢- دكتور/ هلالي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ٢٣٨.

ويضيف أنه: من أمثلة ذلك من يتصدى لمهمة قرض الشعر، فإنه ينبغي أن يحيط بالقواعد المتعارف عليها في مجال الشعر، بالإضافة إلي الاستعداد الذاتي والموهبة الخاصة، التي تمكنه من التعبير عما يجيش في خاطره، بطريقة مبدعة وخلاقة ومتفردة.

الباب الثاني

الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة أثارها

تمهيد وتقسيم:

يحمل المجتمع الذي يعيش فيه ضابط الشرطة- ونعيش جميعا- بين جوانبه وفي طياته، عالما يحتاج الجميع إلي سبر أغواره، فهذا العالم متغير ذو إيقاعه سريع وإنجازات المادية متنوعة ومتعددة، ويحتاج هذا العالم أن يواكبه الضابط (وهو أحد نماذج المجتمع)، ويعمل فيه بجد واجتهاد وروية، فغالبا ما يصاحب هذه المتغيرات المتلاحقة والإيقاع السريع، مجموعة من الاضطرابات والضغوط، تتدخل في درجة تكيف الشخص.

ذلك التكيف الذي يقصد به- من الناحية النفسية- تلك العملية السلوكية، التي يستطيع من خلالها ضابط الشرطة، وعن طريقها أن يحتفظ بدرجة من التوازن، بين حاجاته المعيشية المختلفة ـ متطلباته واحتياجاته وإشباعاته ـ وبين الضغوط والعوائق التي يتعرض لها في المحيط الذي يعيش بين جوانبه، مع تنوع وتعدد واختلاف وسط هذا المحيط، بين مهني واجتماعي وثقافي واقتصادي وسياسي وأيضا ديني.

ولاشك أن هناك الكثير من الضغوط التي تقع على ضباط الشرطة في مجتمعنا، وبالطبع يمكن تخيل مقدار ما يقع عليهم من ضغوط، وهم في المقام الأول بشر كغيرهم، وليس لديهم أي حصانة أو مناعة ضد الشعور بالقلق والتوتر والضيق، والإحساس بالضغوط والاضطرابات النفسية، وما يصاحبها من أمراض وأزمات صحية، فالعمل الشرطي له حساسية خاصة ويتميز بطبيعة مختلفة عن سائر الأعمال المهنية.

كما إنه لاشك في أن الضغوط المتتالية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، تولد لديه صراع نفسي، يختلف تأثير الصراع وتبعاته من شخص إلى آخر، وتحليل هذا الصراع(*) أن ضابط الشرطة عندما تدفعه

(*) يحلل هذه النشأة للصراع النفسي المترتب علي ضغوط الحياة، أن الإنسان لا يستطيع أن يحيا علي نحو ما توجد الأشياء... فما عليه لكي يحقق هذا الأمر سوي أن يترك نفسه نهبا للقوي الخارجية، ولكن لما كان الموجود البشري ليس بشيء، فإن مثل هذه الحياة لابد من أن تفرض=

رغباته لكي يحقق أمرا معينا يصطدم بعائق، فهو بذلك يقع نهبا للصراع النفسي، إذا تعرض لمجموعة من القوي المتساوية تدفعه في اتجاهات متعددة ومتباينة، فيصاب بالتشتت الذهني والصراع النفسي.

إن ضابط الشرطة إنسان، إنسان لا يستطيع أن يعيش دون أن يفكر ودون أن يطمح في حياة معينة، يسمو بنفسه إلي أعلى درجة، يحاول أن ينفصل ولو لبرهة يسيرة عن التفكير في ما يواجهه من صراعات وأزمات، ومواقف صعبة بما تشمله من إحباطات ومشكلات. وما كل هذه التفاعلات والأحاسيس سوي ضغوط داخلية أو خارجية يترتب عليها نتائج، محصلتها تجاوزات وأخطاء يقع فيها ضابط الشرطة، وتضيف هذه التجاوزات وتلك الأخطاء الكثير، للبناء الشخصي لشخصية ضابط الشرطة، سواء في:

* **الجانب السلبي:** حيث أن التجاوزات من الممكن أن توقعه في أزمات ومأزق تصل إلى حد مخالفة القانون، وقد تتفاقم الأزمة وتتسع، ليصبح رجل القانون المتحرك المنفذ له (ضابط الشرطة)، في حاجة إلي مدافع عنه من رجال القانون الواقف (المحامي)، أمام رجل القانون الجالس (القضاء) وهذه بلا شك نهاية صعبة على النفس وهزة عنيفة للشخصية.

* **الجانب الإيجابي:** في أن تسفر التجاوزات عن صعوبات ومشكلات، يستطيع الضابط أن يعبرها بسلام، ويستفيد من تجربته خير الاستفادة.

لذلك سيكون محور دراسة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، ومواجهة تجاوزاتها من خلال التقسيم التالي:

الفصل الأول: الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: أساليب معالجة الضغوط ومواجهة أثارها.

= عليه التنازل عن إنسانيته، ومعني هذا أن الموجود البشري إنما يصبح موجودا مبتذلا، عندما يكون مستغرقا بأكمله في غمرة العالم الخارجي. من هنا ينشأ الصراع بين الإنسان ونفسه ومعطيات العالم المحسوس الذي يعيش بين جوانبه. (دكتور/ سيد صبحي - المقابلات والمناقشات الجنائية - القاهرة - بدون ناشر - سنة ٢٠٠٤ - ص ١٦٥).

الفصل الأول

الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

عند تناول شخصية ضابط الشرطة وعلاقتها بمصادر الضغط الذاتية والخارجية السلبية، فإن الاهتمام يتركز في دور الاستعداد الشخصي في مواجهة هذه المصادر، وانعكاس تلك المواجهة على الصحة البدنية والنفسية للضابط. وبهذا الصدد يتفق الباحثون في هذا المجال على أن شخصية الفرد لها دور في نوعية الاستجابة لمصادر الضغوط[1].

وفي الغالب تعتبر شخصية ضابط الشرطة عاملا وسيطا أو متداخلا (INTERVENING VARIABLE)، تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي (الضغط) على الضابط ذاته، وفي ضوء اختلاف الشخصيات فإنه بالتالي تختلف ردود الأفعال المقابلة للمواقف الضاغطة[*].

وفيما يتعلق بالشخصية وعلاقتها بالضغوط النفسية (الذاتية)، فقد وُجد أن سمات معينة مثل الانبساطية وتحمل الغموض، والقدرة على التركيز وانتظام الحالة الانفعالية، بالإضافة إلي سمات ومميزات أخري مثل درجة الثقة في النفس، ويسبقها دوما الثقة في الله عز وجل ــ ثقة بلا حدود ــ والتفاؤل........ ، وغير ذلك من السمات التي لها علاقة وتأثير، في نوعية الاستجابات السلوكية للمواقف الصعبة المختلفة، وبمعني آخر تساهم السمات أو الصفات الشخصية، سلبا أو إيجابا في الضغوط الواقعة على الفرد.

وسوف تنقسم دراستنا بشأن الضغوط الواقعة على شخصية الضابط إلي:

المبحث الأول: في ماهية الضغوط.

المبحث الثاني: الضغوط الذاتية.

المبحث الثالث: الضغوط الخارجية.

1- Girdano. D., Everly, G, DUSEK ,D: Controlling stress and tension (5th ed) Boston: Allyn and Bacon. 1997. P, 97.

(*) وضمن هذا الإطار يقول الطبيب المشهور (السير/ وليام أوسلر **Sir William**): =

المبحث الأول
في ماهية الضغوط

أولا ــ مفهوم الضغط النفسي:

على الرغم من الكتابات المختلفة حول موضـوع الضـغط النفسـي (STRESS) من جانب المهتمين بالصحة النفسية والبدنيـة، إلا أن عبـارة الضغط أو الضغوط لا تعني الشيء نفسه لهم جميعا. ومع ذلك يمكن القـول بأن العامل المشترك بالنسبة للضغط النفسي في تعريفات العديد من المهتمين والباحثين في المجالين المذكورين يعني: " الحمل الذي يقع علي كاهل الكائن الحي (ORGANISM) وما يتبعه من استجابات مـن جانبـه ليتكيـف أو يتوافق مع التغيير الذي يواجهه "[١].

وتكمن المشكلة الرئيسية ضمن إطار إيجاد تعريف محدد للمفهوم فـي أنه تكوين فرضي (HYPOTHETICAL CONSTRUCT)، ولـيس شيئا ملموسا واضح المعالم من السهل قياسه، فغالبا ما يستدل علـى وجـود الضغوط من خلال استجابات سلوكية معينة، كما هو الحال في التعرف على الذكاء أو مفهوم الذات أو نمط معين من الشخصية وغيرها، من التكوينـات الفرضية التي تستخدم في العلوم السلوكية[٢].

= **Osle**: بأن صفات المريض (شخصيته) ليس لها نوع المرض وهو العامل الحاسم في التعامل عند الإصابة بأحد الأمراض الخبيثة، فهناك من ينهار ويفقد الأمل من أول لحظة يصـل إلـي أسماعه خبر أصابته بمرض عضال، وفـي الوقت نفسه هناك من يتعامل مـع خبـر مماثـل برباطة جأش وبدرجة من الثقة والتفاؤل والإيمان في التغلب علي المرض. (دكتور/ علي عسكر - ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها- القاهرة- دار الكتاب الحديث- سنة ١٩٩٨- ص ١٢٩).

وبالمثل فإن ضابط الشرطة حسب شخصيته يكون تعامله مع الضغوط النفسية التي يواجههـا، وليس نوع هذه الضغوط هو العامل الحاسم في تأثيرها علي شخصيته.

١- دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ١٥.

2-Parkinson, B. Colman, A. Emotion and motivation, London: Longman. 1995, p. 13.

وتمثل الحقيقة العلمية المتجسدة في تكامل العقل والجسد، أو الجانب الانفعالي والجانب الفسيولوجي في الإنسان والتأثير المتبادل بينهما، الإطار والأساس الذي ساهم في كشف الأبعاد المختلفة للضغوط(*).

(*) يتعامل الباحثون المعاصرون مع الضغوط وتأثيراتها علي الصحة العامة للفرد، على أساس التداخل والتكامل بين العقل والجسم، أو تفاعل الجانب الانفعالي مع الجانب الفسيولوجي. وهذا يخالف ما كان سائدا خلال القرن السابع عشر بسبب كتابات الفيلسوف الفرنسي رينيه ديسكارت (Rene Descartes) الذي روج نموذج الثنائية (Dualistic – Model).

- NEVID,J, R. athus, S.Greene, B. : Abnormal Psychology in a changing world (2nd ed) Englewood cliffs, N J : PRENTICE – Hall . Imc. 1994.

وتعود جاذبية وجهة النظر هذه، وبخاصة في تلك الأيام، إلي الفرق الموجود بين عمل الدماغ والعمليات الحيوية في الجسم. وهذه الفكرة التي تزامنت مع عصر النهضة والتطور في الطب، وطغت علي الفكرة القديمة التي ارتبطت بالطبيب اليوناني أبقراط (Hippocrates) الذي أدعي بأن سوائل أو هرمونات لها علاقة بالحالة المزاجية للفرد هي المسئولة عن المرض الجسمي والعقلي. (دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ٢٦).

ــ ولم يفقد نموذج الثنائية نفوذه إلا في منتصف القرن التاسع عشر بفضل الطبيب الفرنسي المشهور كلود برنارد Claude Bernard الذي بدأ يؤكد علي دور العوامل النفسية في الأمراض الجسمية .

-Parkinson,B.,Colman,A.:op.citp,24.

ويعتبر البعض العالم النفسي فرويد Freud من أكثر العلماء تأثيرا في التأكيد علي تفاعل العوامل النفسية والجسدية، في مختلف الاضطرابات في شخصية الإنسان.

ومن العلماء الذين ساهموا في تطور المعرفة المرتبطة بالضغوط:

* **العالم الفسيولوجي والتر كانون Walter Cannon**: الذي يعتبر من أوائل الذين استخدموا عبارة الضغط وعرفه: **برد الفعل في حالة الطوارئ**. (Emergency Response) أو رد الفعل العسكري (Militaristic Response) بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة.

-Nelson ,D.quick, J:Organizational behavior: The Essen tials . New York: W west publishing Co.1996.

وقد بينت دراساته أن مصادر الضغط الانفعالية كالألم والخوف والغضب تسبب تغيرا في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي يرجع إلي التغيرات في إفرازات عدد من الهرمونات أبرزها هرمون الإدرنالين Adrenaline الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة.

* **الباحث هانز سيليه Hans Selye**: الذي يعتبر من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسماؤهم بموضوع الضغوط. ويرجع الفضل إلي كتاباته ومحاضراته في التعريف بتأثير الضغوط علي الإنسان. وجاء اكتشافه للضغط بالصدفة خلال بحوثه علي الهرمونات الجنسية في العشرينات =

ثانيا ــ أبعاد الضغط النفسي:

من منطلق أهمية الصحة البدنية والنفسية للشخصية الإنسانية المتزنة بصفة عامة، ولشخصية ضابط الشرطة السوية المأمولة بصفة خاصة، تبرز الحاجة إلي معرفة أبعاد الضغوط، ليس فقط من أجل المواجهة الإيجابية (COPING) بل من أجل التعامل الناجح لدرجة التحكم(MANAGING) الذي يحمل في طياته بعدا زمنيا أطول ونتائج أكثر دواما من حيث التأثير على الصحة العامة للفرد[1].

= وقد قسم سيليه مجموعة الأغراض التكيفية للضغط أو ردود الفعل تجاه المصادر الضاغطة إلي ثلاث مراحل: [١] مرحلة الإنذار أو التنبيه Alarm phase. [٢] مرحلة المقاومة Resistance phase. [٣] مرحلة الاستنزاف Ethaustion phase.

* **ماريان فرانكهوزر Marianne Frankenhaeuser**: وقد أبرزت بحوث ماريان فرانكهوزر وفريقها البحثي في السويد أهمية ودور المكون النفسي، في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة. وبالنسبة لهرمونات حالات الطوارئ الادرنالين والنوادرنالين، فقد بينت هذه الدراسات تأثيرها العالي علي الوظائف الذهنية والانفعالية.

* **ريتشارد لازاروس Richard Lazarus**: وقد أنصب اهتمام لازاروس علي التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، وأتفق مع والتر كانون علي أن الضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، وأكد بصورة خاصة علي التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم علي الموقف المواجه وتصنيفه فيما يتعلق بالضغط، وكما أن الأفراد يختلفون في تقييمهم للمواقف من حيث الضغط، فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج لشخص ربما لا يكون كذلك لشخص آخر. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٨ وما بعدها).

1-Braham, B:Managing stress Keeping calmunder fire. New York Irwine.1994.

ومن ضمن هذا الإطار تشير التقارير الطبية في U.S.A إلي أن ٧٥% من المشكلات الصحية لها علاقة بشكل أو باخر بالضغوط النفسية، وتشمل قائمة المشكلات أمراض، القرحة (ulcer) الصداع النصفي (Migraine Headache) وضغط الدم (Blood preasure) والتشنج القولوني (Spastic colon)، عدم القدرة على النوم أو الأرق (Insomnia) والمشكلات الجنسية (Sexual problems) ودقات القلب غير المنتظمة (Abnormal Heart Beats).

كما أن الأدلة التي تتراكم يوما بعد يوم تبين أن العديد من هذه المشكلات الصحية، لها علاقة بالتدخين والشرب والأكل بصورة غير طبيعية، والسلوك الاستعجالي (الإيقاع السريع للفرد بإنجاز مسئولياته)، وهذه الاستجابات السلوكية بمجملها ما هي إلا ردود فعل للضغط النفسي الذي يواجهه الفرد في حياته. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٠).

وتتباين ردود الفعل للمواقف الضاغطة التي يواجهها ضابط الشرطة، من اضطرابات إلي أحاسيس متناقضة، إلي الشعور بالعجز واليأس.

ويمكن تصنيف ردود الفعل هذه إلي ثلاثة أنواع:

[أ] استجابة فسيولوجية: حيث يتمثل ذلك في عدد من التغيرات الداخلية منها علي سبيل المثال: زيادة نبضات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وضيق التنفس، وقد يؤدي الأمر إلي أزمة قلبية أو جلطة مفاجئة.

[ب] استجابة نفسية: حيث ينتاب الإنسان مشاعر سلبية مختلفة مثل الخوف والقلق وفقد الثقة بالنفس، وسرعة الغضب والصعوبة في اتخاذ القرار، وعدم القدرة على التركيز.

[ت] استجابة سلوكية أو ظاهرية: بأنواع من التصرفات التوافقية يكون الهدف من ورائها تقليل الآثار السلبية، أو الشعور الإيجابي نحو الذات، وذلك عن طريق اللجوء إلي ما ينسي أو يُشغل عن مصادر التهديد. والفرد بسلوكه هذا يحاول إقناع نفسه بعدم وجود خطر حقيقي يهدده[1]. وهذه التصرفات مثل قلة الأكل، والأرق المستمر (تقليل ساعات النوم)، انخفاض أو تراجع الفعالية في الأداء، التدخين بشراهة وتناول العقاقير المهدئة.

مع ملاحظة أنه من الصعب أن يتم تعميم هذه التصرفات التوافقية، على جميع ضباط الشرطة.

كما يلاحظ أن ضابط الشرطة (الإنسان في المجتمع) بحاجة إلي درجة من الضغط، أو كما يشير إليه بعض الباحثين بالقلق (ANTIETY)، لتكون لديه الدافعية للقيام بعمل معين أو تحقيق إنجاز لنفسه، وفي حالة الغياب الكلي للقلق يتسم سلوكه باللامبالاة، وهذا بلا شك مرفوض في سلوك ضابط الشرطة ذي الشخصية السوية في مجتمعه، وأثناء أدائه لعمله وفي علاقاته مع الآخرين.

1-Sarason ,I , Sarason ,B : Abnormal psychology (7th ed) Englewood cliffs .N J: Prentice Hall.1993 .

وحيث أن الضغط النفسي لا يحدث من فراغ، فإننا نشير إلي مصادره أو المسببات (STRESSORS)، وهذه المصادر بدورها لها جانبان:
جانب إيجابي (EUSTRESS) وجانب سلبي (DISTRESS)، وبين هذين الجانبين نقطة تمثل المستوي المطلـوب أو المثـالي (OPTIMAL) مـن الصحة البدنية والنفسية في مصادر الضغط. وفي المقابـل يمثـل الضـغط بصورته السلبية نوعا من التوتر أو الشدة (STRDIN)، على الإنسان الذي يعتبر نظاما (SYSTEM) من الخلايا والأعصـاب والأجهـزة الحيويـة والعضلات والعظام (جسم الإنسان كنظام حيوي)، فالحمل الزائد أو الحمـل المنخفض يرتبط بالجانب السلبي، بينما الجانب الإيجابي يرتبط بوجود درجة من الضغط أو التوتر تدفع الفرد للعمل بشكل منتج[١].

وبغض النظر عن قدرة ضابط الشرطة علي مواجهة المواقف المختلفة في الحيـاة، فإن للضغط النفسي آثاره السلبية التي ينبغي تقليلهـا والـتحكم فيهـا، فالضغوط والحياة تسيران جنبـا إلي جنب، وذلك لسبب واضـح ألا وهو أن الحياة لا تسير على وتيرة واحدة.

فغالبا ما نتعرض لمواقف وظروف لها متطلبات تفوق طاقتنا، وإمكانيتنا سواء من حيث الواقع أو النتيجة لإدراكنا الشخصي[*]. ومن هنا فإن التفسير الشخصي للمواقف الحياتية له ارتباط قوي بخبرة الضغط النفسي. وبسـبب دور الجانب النفسي من معظم الاستجابات السلوكية لضابط الشرطة بما فيها المواقف المسببة للضغوط.

وعلى الرغم من تزايد العوامل الخارجية التي تسبب الضيق والتـوتر للفرد إلا أن الباحثين يعطون درجة أعلي من الأهمية للعوامل الاجتماعية أو العوامل المتعلقة بالذات[٢]. فعندما يكون السبب الذي يضايق الفرد اجتماعيا

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٣.

(*) الإدراك Perception: هو تنظيم وتفسير المثيرات التي نشعر بها.

2- Girdano, D., Everly, G, DUSEK ,D: Art , Cit , P, 26.

أو يرجع إلي شعوره الشخصي بأن هناك ما يهدد كيانه أو ذاته، فإنه من الصعب عليه التعامل مع من وراء ذلك السبب، بصورة مادية في معظم الحالات. ففي حالة خلاف مع زميل أو مسئول في مكان العمل، أو حالة صراع أو عدم اتفاق مع مطلب اجتماعي، فإنه من الصعب التعبير بدنيا لاعتبارات عديدة. وغالبا في مثل هذه الحالات يحاول الفرد كبت مشاعره، وانفعالاته مسببا لنفسه توترا داخليا وإن كان ظاهر يبدو طبيعيا لمن حوله[1].

ثالثا ـ مسببات الضغوط:

هناك عوامل متعددة تتواجد في مناحي الحياة المختلفة في العمل والعلاقات الاجتماعية، والحياة العائلية والناحية المادية (من دخل مالي يقابله متطلبات واحتياجات)، ثم الظروف العامة لأحوال المجتمع، والعادات السلوكية، والمتغيرات العالمية وما يصاحبها من أحداث وتأثيرات، كل هذه العوامل والمتغيرات تسبب الضيق والقلق والتوتر.

وغير ذلك من المشاعر والأحاسيس المتناقضة لضابط الشرطة، الذي يعيش في تفاعل مستمر مع أكثر من جانب، ويلعب إدراكه الشخصي الذي من خلاله يفسر ويقيم المواقف التي تواجهه دورا مهما في درجة العبء الواقعة عليه من المصادر المختلفة، فهو يتأثر بأكثر من مصدر وبدرجات متفاوتة في أية لحظة في حياته.

وبناء على ذلك، فإنه من غير الواقعي تجاهل أحداث الحياة، والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بل والفكرية والدينية التي تشكل الإطار الذي يتواجد فيه ضابط الشرطة، وكما أن السمات والخصائص الشخصية له، تتداخل وتؤثر في نوعية استجابته لهذه الأحداث، فهي بمثابة عوامل وسيطة أو مخففة، للآثار السلبية للضغوط الواقعة على ضابط الشرطة.

رابعا ـ أعراض الضغوط:

عندما يفشل الإنسان في التحكم في المصادر التي تسبب له ضيقا وإزعاجا

١ - دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٤.

(ضغوط سلبية) فإن جسمه يمر بخبرة (حالة) تعرف بالمواجهة أو الهرب. وعلى أثر ذلك تزداد ضربات القلب، بتحول الدم من الأطراف إلي العضلات الداخلية وتتسع حدقة العين، ويسري الادرنالين والدهون في الدم، ويتحول التنفس من الحجاب الحاجز إلي الصدر. وهذه عمليات حيوية غير طبيعية تعود بالضرر على الجسم وتنهكه(*).

وتظهر الأعراض مع استمرار المصادر المسببة للضيق، والأعراض المختلفة لا تظهر جميعها في وقت واحد ولا على جميع الأشخاص. فلكل واحد منا نقطة أو نقاط ضعفه، ولكل واحد إمكانياته الخاصة، والأهم من ذلك أن لكل فرد عالمه الخاص به، ومن ثم إدراكه المميز للمواقف الحياتية.

وأعراض الضغوط المختلفة التي يواجهها ضابط الشرطة، تتنوع بين الأعراض الجسدية (PHYSICAL SYMPTOMS) والأعراض الانفعالية (EMOTIONAL SYMPTOMS)، والأعراض الفكرية أو الذهنية (INTELLECTUAL SYMPTOMS)، والأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية (INTERPERSONAL SYMPOTMS)[1].

(*) ويشبه البعض هذه الحالة بالسيارة السائرة مع تشغيل فرامل الطوارئ أو سايد بريك (Side Brake) فمن الصعب على قائد السيارة أن يحصل علي السرعة والقوة المتوفرة فيها. وكما أن استمرارية ذلك من شأنه إحراق وتلف فرامل السيارة والشيء نفسه يحدث لجسم الإنسان إذا استمرت الضغوط دون عمل ايجابي من جانبه. (المرجع نفسه – ص ٣٩).

1- Braham , B.: OP. CIT . P. P 32 .35.

والأعراض الجسدية: العرق الزائد والتوتر العالي والصراع بأنواعه وألم في العضلات والمفاصل وعدم الانتظام في النوم والتهاب الجلد والإمساك أو الإسهال المغص، وآلام الظهر وبخاصة في الجزء السفلي منه. **والأعراض الانفعالية:** سرعة الانفعال وتقلب المزاج والعصبية وسرعة الغضب والعدوانية واللجؤ إلي العنف، والشعور بالاستنزاف الانفعالي أو الاحتراف النفسي (Burnout) والاكتئاب وسرعة البكاء. **والأعراض الفكرية أو الذهنية:** النسيان وصعوبة التركيز والصعوبة في اتخاذ القرار والاضطرابات في التفكير، وضعف الذاكرة أو صعوبة استرجاع الأحداث وانخفاض الإنتاجية، وتزايد عدد الأخطاء وإصدار أحكام غير صائبة وإنجاز المهام بدرجة عالية من التحفظ..=

وفي ضوء تداخل وتكامل الأجهزة المختلفة التي تضم الأعضاء والأعصاب والعضلات، والمواد الكيميائية المختلفة (الإنسان كنظام حيوي)، يمكن القول بأن كل جهاز وعضو في جسم الإنسان له نصيب في رد الفعل للضغط، وضمن هذا الإطار يعتبر الجهاز العصبي في جسم الإنسان هو المحور، والمحرك لكل ما يقوم به الفرد من أفعال وتصرفات، ويقوم هذا الجهاز بالتنسيق بين الأنشطة المختلفة، التي يقوم بها الفرد ويساهم في عملية الاتزان الحيوي والانفعالي[١].

ويبقي الجهاز العصبي في صدارة الأجهزة الحيوية، التي ترتبط بردود الفعل تجاه الضغوط، التي يتعرض لها ضابط الشرطة خاصة القسم المعروف بالجهاز العصبي المركزي (THE CONTROL NERVOUS SYSTEM)، الذي يشمل الدماغ والنخاع الشوكي، حيث يتمركز فيهما معظم الخلايا العصبية الموجود في جسم الإنسان[*].

= **والأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية:** عدم الثقة بالآخرين، ولوم المحيطين ونسيان المواعيد، وتصيد الأخطاء للآخرين، والتهكم والسخرية، وتبني سلوك واتجاه اندفاعي، وتجاهل الآخرين، والتفاعل مع الآخرين بشكل آلي.

١- دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ٤٢.

(*) **القسم الآخر هو الجهاز العصبي الفرعي أو الخارجي** The peripheral Nervous system) الذي يشمل الأعصاب الدماغية والأعصاب النخاعية الشوكية التي تربط الدماغ والنخاع الشوكي بجميع أجزاء الجسم.

المبحث الثاني

الضغوط الذاتية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

النفس البشرية ليست مادة جامدة حتى يمكن تحديد قياسات معينة وأدوات محددة، لمعرفة التصرفات والسلوكيات، أو إخضاعها لمنهج معين للتحكم فيها، والتنبؤ بما ينتج عنها من مشاعر وأحاسيس، بل أنما هي عالم له أبعاد عميقة غير مقيدة ولا معينة[1]. فلابد من الفهم الرشيد للذات، والمعرفة الحقة للإنسان بنفسه. ويحتاج الإنسان بالضرورة إلى فهم ذاته، والبحث دائما في تصرفاته وسلوكه، وذلك للوقوف على أي مثير قد يعترض نظام حياته. ومن الممكن أن يمثل هذا المثير ضغوطا معينة، فيكون من الأهمية التعرف على مصدرها ومدى تأثيرها، للنجاح في مواجهتها والحد من آثارها، وإذا ما جهل الإنسان فهم نفسه فإنه لاشك واقع في بعض المشكلات النفسية.

وضابط الشرطة في نطاق ما يتعرض له من مؤثرات تسبب ضغوط، نتيجة ما يتحمله من مسئوليات ومهام وظيفية وحياته اجتماعية، يكون في حاجة ماسة للوقوف على مصادر هذه المؤثرات وما تسببه من الضغوط ومعرفة حقيقتها، حتى يتثنى له اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية منها والتحصن من الوقوع فيها، والحد من آثارها السلبية.

وسوف تنقسم دراسة الضغوط الذاتية الواقعة على شخصية الضابط إلى:

المطلب الأول: الضغوط الذاتية بين الشعور واللاشعور.

المطلب الثاني: الحيل العقلية اللاشعورية.

المطلب الثالث: الانفعالية المستمرة.

المطلب الرابع: الإحباط.

المطلب الخامس: اضطراب الشعور بالوفاء.

المطلب السادس: الاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط.

[1] - سمريب بشر فهد نفس الإنسانية يراجع: دكتور/ حسن الشرقاوي- مرجع سابق- ص ٢٠٩

المطلب الأول

الضغوط الذاتية بين الشعور واللاشعور

***الشعور لغة:** مأخوذ من (شعرت) إذا فطنت وعلمت وسمي شاعرا لفطنته وعلمه به، فإذا لم يقصده فكأنه لم يشعر به وهو مصدر في الأصل[1]. وشعرت بالشيء شعورا إذا أحس به وعلم وأستشعر (أستحس) خوفاً أضمره

***والشعور اصطلاحا:** هو الإحساس (FEELING) الذي يعبر عنه بخبرة انفعالية تتمثل في السرور أو الألم تجاه شيء ما أو شخص معين، والشعور يشكل جانبا هاما من الاتجاه[2]. هذا عن الشعور بينما عالم اللاشعور هو ذلك العالم الغريب الخفي، حيث ذهب المختصون إلى أن فرويد هو الذي دلل على وجوده وقاد الباحثين إليه(*).

ويختلف الباحث مع هذه النظرة، حيث أن فرويد جعل اللاشعور مستودع المكبوتات من انفعالات وحاجات، وجمع فيه ما يعرف وما لا يعرف، لقد خلط فرويد بين جبلات النفس وبين ما أودعه الله في الإنسان من مواهب ولطائف شريفة كالعقل والقلب والروح[3].

وعالم اللاشعور ليس بالعالم واضح المعالم وإنما هو مجموعة متشابكة من المتاهات، يرجع بعضها إلي أيام الطفولة وما عاناه الإنسان خلالها، ويرجع البعض الآخر إلي حوادث أليمة تركت بصماتها في تاريخ الفرد، وإلي رغبات عارمة وشهوات لم يشبعها صاحبها، وغير ذلك من العوامل والقوي التي تتشابك وتتضافر، لتكون هذه المنطقة من مناطق الحياة العقلية التي تسمي اللاشعور. والتي تضطرم بالصراع بين هذه الرغبات والشهوات

١- المصباح المنير – كتاب الشين – ص ٣١٥.

٢- دكتور/ محمد علي محمد واخرون – المرجع السابق – ص ١٨٦.

(*) اللاشعور الذي تناوله فرويد وربطه بالحتمية النفسية، لم يكن أول من أكتشفه، ذلك أننا نجد أحبار اليهود في التراث الصهيوني قد عالجوا موضوع اللاشعور. للمزيد يراجع: دكتور/ حسن الشرقاوي – مرجع سابق – ص ٣٥٥.

٣- المرجع نفسه – ص ٢١١.

والميول بعضها البعض، وبينها وبين رغبتها في الخروج من السجن الـــذي حبسته فيه والتنفس عن نفسها، ومن ثم تلجأ إلي الحيلة إلي محاولة الهروب كما يحاول السجين الهرب من سجنه بعد أن يضيق به المقام. تهرب متخفية متنكرة حتى لا يلاحظها صاحبها فيعيدها إلي داخله (سجنها) من جديد[١].

- **لماذا الشعور واللاشعور وشخصية ضابط الشرطة:** يضطر الإنسان في عملية احتكاكه بالبيئة الخارجية، وتصادمه مع الواقع الذي يعـــيش فيـــه حياته، إلي كبت الكثير من رغباته ودوافعه(*).

والحياة النفسية عند ضابط الشرطة يمكن تقسيمها أو النظر إليهـــا، مـــن خلال ثلاث مناطق أو مستويات:

*** الأولى ـ الشعور (CONSCIOUSNESS):**

هو اتجاه عقلي انعكاسي، يُمكن الفرد من الوعي بذاته وبالبيئة المحيطة به بدرجات متفاوتة مـــن الوضوح والتعقيد، ويتضمن ذلك وعـــي (إدراك) الفرد بالوظائف العقلية والجسمية، ووعيه بالأشـــياء وبالعـــالم الخـــارجي، وإدراكه لذاته فرديا، وكعضو من الجماعة(**).

والشعور يشتمل علـــى الحالات العقلية التي ندركها ونشعر بها، فـــي

١ - دكتور/ إبراهيم وجيه محمود - صحة النفس - دار المعارف - سنة ١٩٧٩ - ص٢١.

(*) ويقصد فرويد بعملية الكبت هذه المقاومة التي يبذلها الجهاز النفسي عنـــد الإنســـان ضـــد الرغبات والنزعات التي لا يستطيع أن يشبعها، أو الدوافع التي لا يســـتطيع أن يحققهـــا. وقـــد أوضح أن الرغبات والنزعات والشهوات التي تكبت بهذا الشكل لا تضيع ولا تنتهي وإنما تنتقل إلي منطقة أخري من مناطق الحياة النفسية عند الإنسان هي المنطقة التي أطلق عليها اللاشعور، حيث تظل قوية نشطة تعمل عملها في النفس البشرية وتحاول الظهور من جديد بشكل أو بآخر. (دكتور/ إبراهيم وجيه- المرجع نفسه- ص ١٣).

(**) يذهب جورج ميد G..H.Mead إلي أن عمليات الاتصال تساعد الفرد علي النظر إلـــي ذاته والقيام بدور الآخرين. وهذا الاستدماج للآخر Other شرط أساسي لظهور الوعي طالما أنه يتضمن عملية انعكاسية. أنظر:

G. H. Mead Mind, selfand society, Chicago, university press. 1934. p. 194.

وتستخدم الماركسية مصطلح الشعور (الوعي) الطبقي، للإشارة إلي إدراك الفرد لذاته ولمصالح طبقته الاجتماعية. دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ٨٨.

اللحظة الراهنة أو الوقت الحالي، مثل الضابط المتواجد في مأمورية معينة، فإن محتويات شعوره تشمل العناصر والأشياء المحيطة به، والتي يحس بوجودها ويتأثر بها، والأفكار التي تأتي إليه نتيجة هذه المعايشة، إلي غير ذلك من المؤثرات التي تؤثر فيه، وتستغرق تفكيره في اللحظة الحاضرة. وقد أوضح المختصون أن هذا الجزء من الحياة العقلية عند الإنسان محدود للغاية، لأنه يمثل حالة وقتية ويشتمل فقط على عناصر اللحظة الراهنة، والأشياء الموجودة في عقل الإنسان وشعوره، عندما يفكر في موقف بالذات وفي وقت معين، وما يتوارد إلي ذهنه في هذه اللحظة من صور وأفكار.

* الثانية ــ تحت الشعور (SUBCONCIOUS):

يمثل مستوي يأتي خلف مستوي الشعور ويتصل به اتصالا مباشرا وثيقا، ويشتمل هذا المستوي على الحالات العقلية والأفكار والذكريات والصور غير الموجودة في اللحظة الحاضرة – أو بمعني آخر لا يشعر بها الفرد في اللحظة المعينة بالذات، ولكن يمكن استحضارها واستعادتها – وهو يحتوي على كل المعلومات التي سبق للفرد أن حصلها والتي يمكن أن يسترجعها، كالمعلومات والحقائق التي يحفظها ضابط الشرطة أثناء تدريبه ومأموريات العمل، التي قام بها والتي يختزلها العقل في هذه المنطقة تكون تحت الطلب، وليستعيدها في أي وقت كوقت مأمورية هامة أو موقف صعب مع الجمهور (مواجهه أو تعامل مباشر)، وكذلك الذكريات التي لها أهميتها والأفكار والخبرات التي يكتسبها ويحتفظ بها. وهذا المستوي (تحت الشعور) يشتمل بهذا الشكل علي الأشياء التي تمثل خبرات الضابط الماضية، المختلفة غير الموجودة في اللحظة الراهنة، ولكنه يستطيع استعادتها في أي وقت.

وعلى هذا فإن تحت الشعور (شبه الشعور) يقع في مكان بين الشعور واللاشعور، أقرب إلي الشعور بل وينتمي إليه. فخبراته من نفس طبيعة محتويات الشعور وفي الوقت نفسه ليست بعيدة عن متناوله بل يمكن بيسر أن تنتقل من هذا المستوي الذي تحتفظ بها فيه إلي المستوي الشعوري.

* **الثالثة ــ اللاشعور (UNCONSCIOUS):**

مصطلح في التخيل النفسي يشير إلي عمليات نفسية، يفترض وجودها في الوقت الذي لا يعترف فيه الفرد بها اعترافا واضحا، وقد ميز بعض الباحثين بين هامش الشعور (Subconscious) وبين الشعور، **فالأول** يشير إلي طرف الشعور أو إلي الشعور على نحو جزئي، بينما يتضمن **الثاني** عمليات نفسية لا يعترف بها الفرد على الإطلاق(*).

ويشتمل **اللاشعور** على الحالات العقلية التي لا يمكن أسترجعها إلا بطرق خاصة. هو المنطقة التي تنتقل إليها الرغبات المكبوتة للضابط، والذكريات المؤلمة ــ فشل، تقصير، أخطاء، والنزعات والغرائز البدائية والعدوانية ــ التي لا تجد سبيلا إلي التحقيق، والإشباع لخروجها عن الإطار القانوني ومألوف الأخلاق وآداب المجتمع، فتستعيد من حياته الشعورية لتصبح في حالة لا شعورية.

ولو قدر للإنسان أن يطلع علي ما هو موجود في اللاشعور لوجد أشياء لا يستطيع أن يتصورها، ولا يطيقها ولا تخطر له حتى في الخيال، من رغبات عدوانية ضد أقرب الناس إليه، ونزعات فطرية تعيش من أيام الطفولة، وذكريات مُرة أليمة لا تطاق ورغبات وشهوات ومخاوف وكراهية وكراهية لا نستطيع تصورها في حياتنا الشعورية، ولذلك فهي تعيش بعيداً

(*) علي أن هناك باحثين اخرين يستخدمون كل مصطلح منها بدلا من الآخر. وفي هذا الصدد يشكل (الهي) أو (الآخر) في نظرية فرويد جزءا هاما من اللاشعور. وجدير بالذكر أنه يمكن تحليل العمليات اللاشعورية من وجهة نظر الإطار المرجعي الاجتماعي، أي في حدود مصطلحات كالدور وتوقعات الدور والمعيار الاجتماعي وتحديد الموقف. ومثال ذلك قد يرتد أحد الأشخاص المسنين إلي بعض نماذج طفولية في مجموعة أدوار معينة، بينما تتسم نماذج سلوكه في أدوار أخري بالنضج الكامل. ولهذا يمكن تفسير السلوك اللاشعوري من منظور الإطار الاجتماعي، تفسيرا جزئيا في حدود نماذج الدور الراسبة أو الناشئة عن العادة، والتي تستمر علي نحو غير قابل للجدل منذ فترات الحياة المبكرة، وتسير جنبا إلي جنب مع تحديدات الموقف الأكثر توافقا واستجابات الدور الأكثر ملاءمة. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ٤٩٣).

مختفية داخل نفوسنا في هذا العالم الخاص بها، تعيش يقظة متحفزة تبغي التنفيس عن نفسها ـ الخروج عن هذا العالم الذي حُبست فيه ـ ولولا حكمة الله سبحانه وتعالي، الذي أوجد من ضمن التنظيم النفسي ما يقوم رقيبا على اللاشعور، يمنع هذه الرغبات والنزعات والذكريات من الظهور بشكلها الأصلي والعودة ثانية إلي عالم اللاشعور، لكان حال الإنسان غير هذا الحال، ولكنا نعيش في غابة ملؤها النفوس المتصارعة والشهوات المنطلقة، والرغبات العدوانية السافرة، ولم يكن هذا الإنسان الذي تحكم سلوكه وتصرفاته قواعد وأصول[1].

وفي هذه المنطقة (اللاشعور) تجري عمليات لا نحس بها، ولكن لها تأثيرها البالغ في سلوكنا فمن المشاهد مثلا أن الإنسان يحاول في بعض الأحيان أن يتذكر أسم شخص ولا يستطيع ذلك مهما حاول، ثم يترك الاسم وينهمك في عمله، فإذا بهذا الاسم يظهر فجأة. الاسترجاع الحادث في هذه الحالة هو استرجاع لا شعوري. **وعندما ينام الإنسان في بعض الأحوال** وهو يفكر في مشكلة صعبة يستعصي عليها حلها، ثم يستيقظ من نومه ليجد الحل موجودا، تفكير الإنسان هنا ووصوله إلي الحل حدث أثناء النوم وهو تفكير لا شعوري بالطبع.

وكثيرا ما يغضب المرء ويثور أمام زملائه أو أهل بيته (أسرته) ثم يتساءل بعد ذلك وبعد أن تهدأ ثورة الغضب عن السبب الذي دعاه إلي هذا التصرف، وهل يستحق هذا السبب هذه الثورة، وهذا الغضب يجده تافها بسيطا كان يمكن أن يمر بسلام. **وكثيرا ما يتعلق المرء ويشغل نفسه بشيء تافه** لا يزعج الناس عادة، يهتم به ويظل يفكر فيه ويحاول أن يجد المرء سببا له أو يجد له حلا، ولكن بدون نتيجة[2].

ويري علماء التحليل النفسي أن أسلوب الفرد الراهن في الحياة وأن

١- دكتور/ إبراهيم وجيه محمود - المرجع السابق - ص ١٥.

٢- المرجع نفسه - ص ١٦.

تصرفاته الحالية، لا يمكن فهمها علــى حقيقتها إلا على ضوء تاريخ حيــاة الفرد كلها، فكثيرا ما تلقي دراسة حياة الفرد وتتبعها خلال المراحل المختلفة الضوء علي الكثير من مظاهر سلوك الإنسان، وتظهر الأسباب والعوامــل التي ترجع إليها تصرفاته، وتحي الأصول القديمة لما يظهر مــن سـلوكه. ولذلك نجدهم يهتمون بالرجوع إلي الماضي البعيد من حياة الفرد، لاعتقادهم أن أغلب الحوادث ذات الأثر الفعال في حياة الإنسان إنما تتم في المراحــل المبكرة من هذه الحياة، حيث تسيطر علي الطفل وقتها نزعاتــه ورغباتــه بشكل أكبر من قدرته علي التصرف بالنسبة لها أو التحكم فيها، ومــن ثــم يضطر إلي مقاومة أغلبها وإلي كبته فينتقل إلي اللاشعور[1].

والحلم بالنسبة للاشعور هو متنفس للتعبير والانطلاق، وما يحدث فــي الأحلام يعطي صورة – وأن كانت غير واضــحة ورمزيــة – لمكونــات اللاشعور. لأن الرقيب النفسي لا ينام تماما أثناء النوم، وإنمــا يكــون أقــل سيطرة علي اللاشعور، ومن ثم يسمح لبعض مكوناته بالظهور. ولذلك فــإن مكونات اللاشعور لا تظهر في الأحلام بشكلها السافر[*]. وقد يلجأ اللاشعور لبعض الحيل للتنفيس عما بداخله من صراعات وتنافس ورغبة في الظهور.

وقد تدفع هــذه الحيل اللاشعورية ضابط الشرطة إلــي النجاح فــي حياته، وإعادة ترتيب المقومات المتاحة له، إذا تعرض لموقــف صــعب أو مأزق حرج، كما قد تؤدي به إلي نهاية مؤلمة لم يكن يتوقعها هو شخصيا.

١- المرجع نفسه – ص ١٧.

(*) الحيل العقلية في الأغلب لاشعورية، فالشخص الذي يقوم بها لا يكون مدركا للدوافع الحقيقية لها وقد ينكر الشخص قيامه بهذه الحيل العقلية، هذا وتظل العقد النفسية التي تكمن في اللاشعور نشطة قوية تحاول جاهدة الظهور في منطقة الشعور، وهي تؤثر في السلوك بصورة مختلفة، كما أننا جميعا سواء أكنا أسوياء أم مرضي نلجأ إلي جميع هذه الحيل ونستخدمها. والذي يفرق بين استخدام الأسوياء لها واستخدام المرضي هو نمط الاستخدام وأسلوب الركون المعتدل لها، مما يؤدي إلــي تحقيق توافق الشخصية ونجاحها في التعايش مع المجتمع والواقع، أما الاســتخدام السيئ لها فيؤدي إلي فشل الفرد في تحقيق التوافق. كذلك قد يستخدم الشخص في مواجهة دافع=

وتفسير ذلك: أن اللاشعور لا يستطيع أن يعبر عن نفسه تعبيرا صريحا، ولا يستطيع أن يعبر عن مكنوناته أو يسفر عن رغباته بطريقة طبيعية، ذلك أن هذه الرغبات والمكنونات لم تدخل أصلا إلي اللاشعور، إلا أن الإنسان لم يستطع أن يواجهها أو يشبعها أو أن يتصرف بالنسبة لها.

مثلا رغبة جنسية لا يستطيع الفرد أن يشبعها بالطريق الطبيعي الصحيح - الطريق الذي رسمه الدين وحدد أركانه و تعارف عليه الناس - وهو طريق الزواج فيضطر إلي كبتها لتستقر في اللاشعور. وهي بطبيعتها رغبة عارمة أساسية ومن ثم لا تستقر هادئة في اللاشعور، وإنما تظل حية نشطة تبغي التنفيس عن نفسها بصورة أو بأخرى، وطالما أن الناس لا يرضون عن ظهورها بشكلها الطبيعي، وطالما أن الفرد نفسه - بما أستقر في نفسه من عقائد الدين والعرف والتقاليد - لا يرضي عنها فإنها تغير من صورتها، وتحور من شكلها وتتسلل مختفية وراء صورة جديدة أو شكل جديد، يلتبس عن الناس أمرها بل وتخفي على صاحبها هي نفسها.

مثال آخر: النجاح في العمل، ضابط الشرطة الناجح في عمل، تمر عليه الأعوام وهو ناجح في عمله يبغي منصبا معينا ذا بريق خاص ولـيكن في نطاق - العمل بالأمن السياسي أو الأمن الجنائي - إدارة بذاتها، يؤهله للعمل بها نجاحه، وعلى هذا الأساس يتصور نفسه في النهاية ويتصوره الأهل والناس وقد وصل بالفعل نجاحه ودخل إلي هذه الوظيفة الناجحة، ولكنه لسبب أو لآخر يفشل ولا يستمر في الطريق الذي كان يريده لنفسه ويبغيه له الأهل ويتصوره من خلاله الناس.

أين يذهب فشله ؟ قد يخيل إليه بعد أن تمضي الشهور والسنين، وبعد أن يشق لنفسه طريقا آخر - يعتقد أنه ليس بالصورة الزاهية مثل الطريق

واحد أكثر من أسلوب من هذه الأساليب كما أن الشخص يمكنه أن يلجأ إلي أسلوب واحد لإشباع أو مواجهة أكثر من دافع في نفس الوقت. (أنظر: دكتور/ فرج عبد القادر طه - الشخصية ومبادىء علم النفس - القاهرة - مكتب الخانجي - ط ١- سنة ١٩٧٩ - ص ٦٦، ٦٧).

الأول، على الرغم من أنه قد يكون أفضل له من الطريق الأول - قد يخيل إليه أنه قد تخلص تماما من الصورة القديمة، و أن الزمن قد أسدل عليها ستار النسيان....... ولكن ليست هذه هي الحقيقة فالصورة القديمة - صورة أنه ضابط في البحث الجنائي أو ضابط في المباحث العامة (صورة النجاح) - ليست بالصورة التي تتلاشى بسهولة، وليست هي التي تموت. بل تظل حية مستقرة في أعماق نفسه تعمل عملها وتنفس من وقت لآخر بعض مكنوناتها.... وتظهر بصورة أخري لا يدركها هو في هذا الموقف أو ذاك.

ومثال ذلك أيضا من يكون قد ألتحق بعمل ذي مميزات متعددة، لا يستمر فيه فترة زمنية تشبع ذاتيته وترضي شخصيته، ويترك هذا العمل إلي عمل آخر - من وجه نظره أنه أقل منه في المميزات - قد يحقق فيه نجاحات متعددة، لكنه يظل متعلقاً نفسياً بالمنصب الذي تركه مستقراً في أعماق نفسه يتذكره ولا ينساه أبدا، بل وكثيرا ما يحلم بالعودة للعمل فيه مرة أخرى.

المطلب الثاني

الحيل العقلية اللاشعورية المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة

تعتبر الحيل اللاشعورية من التصرفات التي قد يلجأ إليها بعض النماذج من ضباط الشرطة، تساعدهم على التخلص من موقف أو الخروج من مأزق أو تجنبا لآلام، أو للمحافظة على الوقار والاحترام، فلا يملك المرء إزاء ذلك إلا أن يتذرع بهذه الحيل في حدود المعقول وما يتطلبه الموقف.

وقد ذهب رأي من علماء النفس[١] إلي تسمية هذه الحيل اللاشعورية بميكانزمات[*] التوافق أو (الحيل الدفاعية)، فيما ذهب رأي آخر إلي تسميتها

---

١ - دكتور/ عباس محمود عوض – مرجع سابق – ص ١١٥.

(*) ميكانيزم Mechanism: يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلي أي ترتيبات أو أي بناء أو تعاقب وتسلسل الأفعال والاستجابات، ويكون من شأنها تسهيل أهداف بعينها أو وظائف أو حاجات، وقد أستخدم المصطلح في علم النفس كما استخدم في علم الاجتماع وفي الأنثروبولوجيا ليشير إلي ثمة ترتيبات لأجزاء تعمل (وظيفيا) لمقابلة أو تحقيق أهداف محددة نظريا، بالإضافة الي حاجات أخري أو متطلبات، وقد يكون لهذه الترتيبات نتائج يمكن التنبؤ بها. =

بالحيل الهروبية التي يتذرع بها الإنسان[1]. والحيل العقلية في الأغلب لا شعورية، فضابط الشرطة الذي يقوم بها لا يكون مدركا للدوافع الحقيقية لها، وقد ينكر هو ذاته قيامه بهذه الحيل العقلية[2].

وهناك تقسيمات لهذه الحيل إلا أن هذه التقسيمات يتداخل بعضها في بعض، الأمر الذي يجعل من الأفضل تقسم هذه الحيل على أساس مدي ما يريده ضابط الشرطة منها، أو كيف تخلق له هذه الحيل عوامل وهمية تمكنه في حدود ما يتوهمه ويصطنعه، من توظيفها للهروب من عالم الواقع.

= وذهب رأى إلى أن الميكانيزم هو: "أي بناء أو أي ترتيبات يمكن أن تتيح الوصول إلي هذه النتائج". وقد يعالج المصطلح علي أنه مذهب يزعم السلوك الإنساني، يمكن أن يفسر من خلال مبادئ علم الطبيعة والكيمياء، أو بناء نفسي أو مجموعة استجابات مكتسبة تعمل علي حماية تكامل الذات أو الأنا. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون– مرجع سابق – ص ٢٨٥).

– **وميكانيزم دفاعي Defense Mechanism**: سلوك يقوم علي محاولة الفرد صياغة صورة ملائمة لذاته، واستبعاد النقد المتوقع من الآخرين. والسلوك الدفاعي شائع في التفاعل الاجتماعي العادي، وله أهمية في تحقيق تكامل الشخصية، شأنه في ذلك شأن التنظيم الاجتماعي، وهو حيلة لاشعورية يلجأ إليها الفرد للتغلب علي بعض المصاعب والمشكلات، المتعلقة بالدوافع والمشاعر أو الأفكار التي لا يستطيع أن يتقبلها علي مستوي الشعور. وهكذا يتمثل تبرير أي ميكانيزم دفاعي في التغلب علي القلق، سواء كانت وظيفته تحقيق التوافق الطبيعي أو السوي أو غير ذلك. ويرتبط تاريخ مصطلح ميكانيزم الدفاع الذاتي بتطوير نظرية التحليل النفسي، حيث كانت أول محاولة لتعريف (الدفاع) كميكانيزم سيكولوجي هي التي قام بها فرويد عام ١٨٩٤، ويعتقد أن هذه الميكانيزمات تظهر نتيجة المواقف التي يواجه فيها الأنا خبرة أو فكرة أو شعورا يثير الألم لدي الشخص، فيسعى من أجل القضاء عليه عن طريق النسيان. ومما يذكر أن فرويد لم يميز بوضوح، خلال هذه الفترة المبكرة، بين الميكانيزم الدفاعي من جهة وبين النسيان المتعمد أو القمع من جهة أخري، والتصور التحليلي النفسي لهذا المفهوم. هو أن الأنا تلجأ إلي أساليب وحيل لا شعورية، لكي تحقق عن طريقها التكامل الذاتي، وتحافظ علي استمرار هذا التكامل من أي تهديد أو خطر خارجي تثيره فكرة أو شعور أو خبرة أو موقف، ويطلق علي هذه العملية مصطلحات متعددة مثل الإسقاط، والتبرير والإبدال والإعلاء، والاستجابة العكسية، والكبت. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – المرجع نفسه – ص ١١٩، ١٢٠).

١ – دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٨٣.

٢ – دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٨٧.

الفرع الأول

الحيل المعتمدة على سلوك العدوان

قد يلجأ ضابط الشرطة إلي مجموعة من الحيل الإنسانية ذات السلوك العدواني، عندما تتعارض مجموعة قيمه ودوافعه مـع قيم ودوافع المجتمع المحيط به – سـواء المجتمع الوظيفي أو الاجتماعي أو الأسري – هنا ينشأ الصراع (CONFLICT)[*]، ويحاول ضابط الشرطة أن يخفـف مـن التوتر (TENSION) الذي ينشأ مستخدما بعض الحيل اللاشـعورية ذات السلوك العدواني، والتي منها الحيـل التاليـة:

❖ **العدوان/ الأذى (AGGRESSION):**

عندما يلجأ البعض لسلوك العدوان فإن هذا التصرف قد يكون نابعا من حاجة لديهم للخروج من مأزق، أو لخفض توتر ناتج عن عقبـة أو أزمـة تصادفهم. وبطبيعة الحال يكون العدوان موجها إلي سبب الإعاقة، ويكـون الهجوم شديدا علي أطراف الأزمة[١].

وهناك أنواع متعددة من العدوان منها[٢]:

ـ **العدوان المباشر:** أن يحاول الفرد أن يعتدي على مصدر الإحباط مباشرة ومواجهة المواقف.

ـ **العدوان على الذات:** أن يرتد الفرد بعدوانه على نفسه.

ـ **العدوان غير المباشر:** الذي يتجه بصاحبه إلي هدف غير سبب المشكلة

(*) الصراع: هو أحد الأشكال الرئيسية للتفاعل، وهو نزاع مباشر من أجل هدف واحد، وتعتبر هزيمة الخصم شرطا ضروريا للتوصل إلي الهدف، ويمكن تعريفه بأنه: كفـاح حـول القـيم، والسعي من أجل المكانة والقوة والموارد النادرة حيث يهدف الأضداد إلي القضاء علي المنافسين [الأعداء] أو تحييدهم. (دكتور/ محمد علي محمد – مرجع سابق – ص٨٢). وقد أشار إلي:
- L.A.Coser. the function of social conflict Glencoe. I I I: the free press. 1956. p8.

١- دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٨٧.

٢- دكتور/ عباس محمود عوض – مرجع سابق – ص ١١٥، ١١٦.

[مصدر الإحباط]، وقد يكون معبر عن الخوف من مواجهة المشكلة، أو هروبا من مجابهة الأزمة، ويتخذ صورة التشهير والنميمة.

ـ **العدوان المزاح**: وفيه يلجأ الفرد إلي العدوان على شخص أو شيء ليس هو مصدر الإحباط. وهذه الأساليب إنما هي نوع من الأساليب التوافقية [الخداعية]، التي يخفف الفرد بها من شعوره بالقلق الناجم عن الإحباط.

❖ **الإسقاط (PROJECTION):**

عملية سيكولوجية ينسب الفرد عن طريقها أفكاره، ومخاوفه ورغباته وخصائصه غير المرغوب فيها، إلي أشخاص آخرين أو أشياء بطريقة لا شعورية، كوسيلة لحماية ذاته من الإحساس بالذنب وتأنيب الضمير، وكأسلوب لتبرير سلوكه، وبناء على ذلك فالإسقاط نموذج لميكانيزم دفاعي، ووسيلة يهرب من خلالها الشخص من الاعتراف بعجزه، أو تقصيره أو اتجاهاته غير الملائمة[1].

والإسقاط عملية يلجأ إليها الأنا في حالة الصراع الدائر في الشخصية، حول دفاع معين بأن يتخلص من هذا الدافع يرميه على شخص خارجي. كما يعتقد مريض الجنون أنه عاقل وأن الآخرين هم المجانين حقا، أو البخيل عندما يسقط صفة البخل على الآخرين فيصفهم به دون أن يفطن أنه جزء من صفاته هو، أو الخائن الذي يسقط هذا الميل على غيره[2].

ويعد الإسقاط احد الحيل اللاشعورية التي ترمي إلي طرد الأفكار غير المقبولة من الذات، ونسبتها إلي موضع آخر في العالم الخارجي. فعندما نقول أن شخصا يسقط نفسه في حكاية يحكيها، فالمعني بذلك أنه يتكلم عن بطل الحكاية كما لو كان هو نفسه هذا البطل، وكما لو كان مضمون الحكاية يشير إليه، أو بمعني آخر أنه يخلع رغباته ومخاوفه المكبوتة على أبطال الحكاية. بل أنه من الحيل الشائعة الاستخدام في حياة الناس، وعن طريقة

١- دكتور/ محمد علي محمد وأخرون – مرجع سابق – ص ٣٥٣.

٢- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٩٢.

نسمح لبعض الانفعالات المكبوتة بالتنفيس عن نفسها، والخروج إلي الحياة الجديدة، وإن لبست شخصية أخري غير شخصية صاحبها(*).

وقد استخدمت هذه الحيلة في بناء بعض الطرق والاختبارات التي تستخدم للكشف عن جوانب الشخصية. وتعرف هذه باسم **الاختبارات الإسقاطية**(**).

ويقوم هذا النوع من الاختبارات (الإسقاطية)، على أساس أن اختبارات الشخصية الأخرى التي تعتمد علي مواجهة مشاكل الشخصية عن طريق الأسئلة المباشرة، لم تكن لتتمخض دائما عن نتائج ذات قيمة. وذلك لأننا لا نستطيع أن نفترض تماما بأن الشخص عندما يسأل عن هذا الجانب أو ذاك من جوانب الشخصية يقدم الحقيقة كاملة، بل إنه في كثير من الأحيان والأحوال يكشف عما يريد أن يظهر به لا عن حقيقته، وخاصة في الجوانب التي تمس القيم المركزية في الشخصية ذات الحساسية بالنسبة للشخص(١).

وللإسقاط وظيفتان– أولا: أنه يدفع عن الإنسان تهمة الاتصاف بصفة رديئة معينة. **ثانيا:** أنه في حالة عجزه عن دفع التهمة يشعر أنه يشبه الآخرين في هذه الصفة. وهو في كلتا الحالتين يشعر بالراحة(٢).

(*) عند مشاهدة أحد الأفلام السينمائية أو التليفزيونية أو التمثيلية، يسقط المرء نفسه من أحد أدوار ما يشاهده مصورا، ويتابع الحدث الذي يشاهده كأنه حدث له شخصيا، وكأنه يشير إلي تجربة حية من حياته، فينفعل ويتأثر مع أحداث العرض فرحا وضحكا وغضبا وانفعالا وهكذا. (دكتور/ إبراهيم وجيه – مرجع سابق – ص ٢٨).

(**) **الأداة الإسقاطية (اختبار إسقاطي) Projective Technique:** طريقة لدراسة الشخصية أو الاتجاهات، يطلب فيها من الشخص الكشف عن استجاباته الفورية نحو مجموعة منبهات متنوعة، غامضة أو محايدة. وهناك عدة نماذج للاختبارات الإسقاطية تستخدم الصور الفوتوغرافية أو الكلمات أو بقع الحبر، وتتمثل وظيفة هذا الاختبار في أنه يتيح للشخص فرصة إسقاط مشاعره أو عواطفه أو اتجاهاته أو أفكاره علي موضوع الاختبار، إما بطريقة القراءة أو التفسير. (دكتور/ محمد علي محمد واخرون – مرجع سابق – ص ٣٥٤). كما يراجع بشأن اعداد الاختبارات الإسقاطية: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس في الحياة المعاصرة – مرجع سابق – ص ٣١٧.

١- دكتور/ ابراهيم وجيه – المرجع السابق – ص ٢٨.

٢- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٩٣.

❖ القمع (SUPPRESSION):

حيلة يقوم بها الشخص بتأجيل الدافع أو التعبير عنه، إلـــي أن تتهيـــأ الظروف المناسبة لهذا الإشباع أو التعبير، مثل المرءوس الذي يكتم غيظـــه من رئيسه طالما كان في حضرته، حتى إذا أنصرف من أمامه كال له أقبح السباب والشتائم(١). أو مثل الشخص الذي يريد أن يشبع غريزة معينة-هـــى المأكل أو المشرب....أو غير ذلك- ولا يملك المقومات التي تمتعه وتشبعه، حين تكون الظروف الواقعية مهيأة لذلك.

❖ التمركز حول الذات (EGOCENTRISM):

الشخص الذي لا يشعر بالأمن يحاول دائما أن يجعل من نفسه مركزا للانتباه، فيأخذ في معارضة كل رأي أو أن يلجأ إلي الأسئلة الكثيـــرة أو أن يتحدث بصوت مرتفع، أو أن يحاول إلقاء النكات الخارجـــة حتـــى يوجـــه الانتباه إلي نفسه(٢). وهذا أيضا ما يســـمي (NEGATIVISM) الســـلوك السلبي(*)، فنجد أنه في هذا السلوك يظهر المرء غير ما يبطن.

الفرع الثاني
الحيل المعتمدة على سلوك الانسحاب

السلوك الانسحابي لا يعتمد علي خطة مدروســـة أو يوظـــف الإدارة بطريقة موضوعية وظيفية، ولكن يعتمد علـــي مجموعـــة مـــن الأســـاليب اللاشعورية، يتذرع بها الفرد ليخلص نفسه من المواجهة المباشـــرة، والتـــي تعتمد علي التبصر والفهم والوعي بالأمر. وبطبيعة الحال فإن هذه الأساليب

١- دكتور/ محمد شفيق – المرجع السابق – ص ١٠٥.

٢- دكتور/ عباس محمود عوض – مرجع سابق – ص ١١٨.

(*) السلبية: اتجاه يتسم بعدم التعاون وعدم الامتثال في موقف يتطلب المسايرة، وتنتشر السلبية بشعور الأشخاص بأن المعايير الاجتماعية المفروضة عليهم متعارضة مع مصالحهم أو غيـــر متفقة معها، ولهذا يكون البشر جميعا اتجاهات سلبية عندما يهدد الامتثال قيمهم أو مكـــانتهم أو مفهومهم الذاتي. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – مرجع سابق – ص ٣٠٢).

التي تعتمد علي هذا السلوك الانسحابي تظهر لدي بعـض الأفـراد، دون وعي منهم، وبعيدا عن دائرة الشعور(١).

وتظهر مثل هذه الحيل الانسحابية في: الانطواء – الإنكار – النكوص – التبرير – الهروب من الواقع وأحلام اليقظة – الكبت. وقبل أن نتناول هذه الحيل الإنسحابية، نود أن نؤكد حقيقة مهمة مؤداها: أن الانسحاب في الوقت المناسب يعد من الأساليب الدفاعية المقبولة إذا لم يبالغ فيه صاحبه، وكان هذا الانسحاب بعيدا عن التخطيط وتقدير المواقف بطريقة سليمة، الانسحاب هنا له ما يبرره عكس الانسحاب المرضي الهروبي.

❖ الانطواء (INTROVERSIONS):

يلجأ البعض للانطواء ليبتعدوا عن المشاركة في الحياة والتفاعل مع الآخرين، ويحاول هـؤلاء خلق أعذار لهم لهـذا التقوقع وذلك الانطواء، حتى لا يعرضوا أنفسهم للصراع، وكأنهم يحكمون على أنفسهم بالعيش في عزلة مرضية، تجعلهم بمنأى عن المشاركة الفعالة في الحياة، وتحرمهم من الاتصال المثمر والإقبال على الحياة بوجه عام(*).

وضابط الشرطة يمكن أن يكون صيداً سهلاً للانطواء، عند نقله من مكان عمل إلي مكان آخر، يكون من الصعب أن يتأقلم عليه، ولم يأخذ الوقت الكافي للتهيئة النفسية للتعايش والتآلف مع المجتمع الجديد، وقد يصاحب ذلك بعض المشكلات الداخلية (الذاتية) وأخـري خارجيـة- ضـغوط نفسـية متنوعة- تقلل من فرص تأقلمه مع البيئة، فيكون البديل الانطـواء علـى النفس، وما يتبع ذلك من حيل لا شعورية.

١- دكتور / سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٨٨.

(*) ويعتبر أصدق تعبير عن سلوك الانطواء المرضي، أولئك الذين ينادون بعـدم الاشـتغال والركون إلي الخمول، ويتذرعون بسلوكيات دينية متطرفة، تدعو إلـى الانطواء والعزلة عـن التفاعل مـع المجتمع، وتلك صورة مرضية تعبر عـن الانحـراف واللاسوية. (دكتور/ سـيد صبحي – المرجع نفسه – ص ٨٩).

الإنكار (DENIAL):

يستلزم الصراع النفسي وجود قوتين متصارعتين، لذا فإن الشخص الذي يريد أن ينكر أمرا نراه يحاول أن يغفل عن إحدى هذه القوي التي تشارك في الصراع، وقد يصل به الأمر إلى أن يتصورها غير موجودة، ويضغط عليه اللاشعوري فيجعله يصر على هذا الإنكار، تجنبا للخطر الخارجي وتخفيفا للضغط النفسي، والتوتر العصبي الذي يستشعره من جراء هذا الصراع. ويعد الإنكار صورة من صور الانسحاب التي تجعل صاحبها يلوذ بنفسه، فينكر الحقيقة دفعا للخطر، وهذا الذي يفعله يجعله رغم ما يشعره من راحة من هذا الهروب، يتلمس ضعفه وقلة حيلته، لأنه يخدع نفسه ويهرب من واقعه ولا يقوى على مجابهة مشكلاته[١].

❖ النكوص (REGRESSION):

ميكانيزم دفاعي أو صورة من صور التوافق السيكولوجي إزاء القلق والصراع، يرتد الفرد فيها إلي نموذج سلوكي بدائي، وأقل نضجا وملاءمة، ولكنه أكثر أمنا. ويشير المصطلح بمعناه العام إلي حالة التراجع إلي مراحل مبكرة خلال عملية النمو، فالنكوص عملية عقلية لا شعورية تعني التراجع في الشخصية وفي تكوين الجماعات الاجتماعية، كما أنه يشير إلي ظواهر مرضية وإلي حالة سوء التوافق. وفي التحليل النفسي يستخدم مصطلح النكوص للإشارة إلي الحيل الدفاعية للانا، التي تستهدف حماية الفرد من الفشل، وتحمل المسئولية بالعودة إلي أسلوب التوافق البدائي أو الأولي، الذي كان يلجأ إليه في مرحلة مبكرة من تكوين شخصيته ونموه النفسي، ومعظم الاضطرابات العقلية تتضمن حالة النكوص بدرجات متفاوتة[٢].

١- المرجع نفسه – ص ٩٠.

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – مرجع سابق – ص ٣٨٠. وقد يكون **النكوص** على مستوي المجتمع، فالنكوص الاجتماعي مصطلح يشير إلى تراجع المجتمع وعودته تحت ضغط ظروف معينة إلى أساليب التوافق الأولية. مثال علي ذلك المجتمع الألماني أثناء فترة النازية.

ويعد النكوص من الحيل اللاشعورية التي تعود بالفرد إلي مرحلة سابقة، من مراحل حياته عندما تضطرب الأمور أمامه، وعند التعرض لمشاكل ومسئوليات يشعر بها أكبر من استطاعته تفوق قدراته، فيحن لا شعوريا للعودة إلي المراحل المبكرة من حياته، التي كان لا يشعر فيها بمثل هذه المسؤوليات، ولا يتعرض فيها لمثل هذه المشاكل، ولا يتحمل هذا القدر من الصعاب. هذه المراحل التي كان يستطيع أن يكيف فيها نفسه وفقا لمتطلبات حياته البسيطة، أو التي يزيح فيها العبء بكاملة على غيره، سواء والده أو قيادة أو زميل له أو ...... [١].

وواضح أن هذا الأسلوب لا يفي بحل صعوبات الحياة المعقدة، ولا يساعد المرء على مواجهة مشاكله التي تزداد يوما بعد يوم، وتتعاظم كلما تقدم السن وأزداد الدور الذي يقوم به في المجتمع أهمية سواء في عمله كمسئول أو في أسرته كمربي وراع أو في علاقاته بأصدقائه وزملائه. وبصفة عامة في مواجهة ظروف الحياة، والتي تتطلب باستمرار المواجهة الصريحة الواضحة للمشكلات والتصدي بحسم الصعاب التي يتعرض لها، للوصول إلي حلول لهذه المشكلات وتذليل لتلك الصعاب، وليس الهروب إلي الماضي والعودة إلي أساليب التكيف القديمة. وبصيغة مجملة فأن الحياة الحديثة وما تشهده من تطور سريع، تتطلب الشخصية القادرة علي المواجهة المستعدة للحسم في المواقف الصعبة[*].

هذه بعضا من الحيل اللاشعورية التي قد يلجأ إليها ضابط الشرطة لمواجهة ما يعترضه من ضغوط ومشكلات، بعضها قد يفيده في مواقف حياته الإيجابية والآخر قد يؤثر بالسلب على شخصيته.

١- دكتور/ محمد إبراهيم وجيه – مرجع سابق – ص ٣٠.

(*) وقد يظهر النكوص بصورة متطرفة تدل علي وجود اضطراب حاد في الشخصية وذلك حينما يهرب الانسان البالغ من المشاكل التي تعترضه في الحياة فيرتد إلي أنواع من السلوك الطفولي، ويتصرف كما كان يتصرف وهو طفل ضعيف يعتمد علي والديه اعتمادا كليا. (راجع أمثلة بشان نكوص الشخصية: دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٩٣).

❖ التبرير (RATIONALIZATION):

يقول جونز E.JONES التبرير هو: "خلق سبب لتبرير سلوك أو اتجاه، أو دافع لا يعترف به الشخص". فالتبرير هو التلاعب اللاشعوري في شكل اختراع سبب أو أسباب ظاهرة مقبولة إلي حد ما، وهو حيلة عقلية دفاعية يلجأ إليها الفرد عندما يواجه موقفا لا يستطيع أن يتصرف فيه تصرفا عاديا، أو أن يذكر الأسباب الحقيقية وألا فقد احترامه لنفسه واحترام المجتمع له، فيذكر أسبابا زائفة تخفف من لوم الفرد لنفسه إزاء اضطراره للتصرف على النحو الذي ذهب إليه، وإزاء الأسباب الزائفة التي يبديها[١].

ويأتي التبرير غالبا نتيجة صراع بين ما يريده الفرد بالفعل وبين ما يمكنه أن يحققه وأن يصل إليه، مثلاً ضابط الشرطة الذي يريد أن يعمل في إدارة معينة أو مصلحة بذاتها، ولا يوفق في استيفاء الشروط المطلوبة للعمل في هذه الإدارة أو المصلحة، فيبرر فشله وعدم توفيقه في الالتحاق بما يريد، بأن هذه الإدارة أو تلك المصلحة ليس فيها أي مميزات والعمل بها شاق وصعب، وأن قدراته الذهنية والفكرية أعلى تميزاً، من المتاح لزملائه العاملين في هذه الإدارة أو المصلحة، إلي غير ذلك من الأسباب التي تصور العمل في هذا النطاق علي غير حقيقته، ولكن ذلك يخفف به الضابط وقع عدم توفيقه في أن يلتحق بالعمل بهذه الجهات التي يرغبها.

أو مثل ضابط الشرطة الذي يكلف من قيادته بأداء عمل معين، فيفشل في إنجاز هذا العمل أو لا يؤديه بالشكل المطلوب مما يترتب عليه عدم إنجاز العمل والنجاح في أدائه. فالضابط لا يعترف في الغالب بأنه هو السبب، وأنه قصر في أداء المهمة ولم ينجز المطلوب تحقيقه فيقدم تعليلات

---

١ – دكتور/ محمد علي محمد واخرون – مرجع سابق – ص ٣٧٤.

ويستخدم مصطلح التبرير في مجال علم النفس والتحليل النفسي، للإشارة إلى عملية اصطناع أسباب تبرر الأفعال والأفكار، التي تستمد أصولها من الدوافع التي يحاول القائم بسلوك تبريري أن يخفيها عن نفسه وعن الآخرين.

تبدو للعقل منطقية، ولكنها ليست لسبب حقيقي ويسوق حجج وجيهة، يقدمها دفاعا عن الذات وهروبا من اللوم، يقتنع بها ويحاول أن يقنع بها غيره(*).

ومن ثم يظهر جليا مدي شيوع استخدام الوسيلة - التبرير - في تبرير كثير من مواقف حياتنا، وفي التخلص من المواقف الصعبة التي تواجهنا وأزاحتها بعيدا، بإيجاد أسباب غير حقيقية تظهر هذه المواقف علي غير صورتها، وتريحنا من محنة مواجهتها واتخاذ قرار حقيقي صعب بشأنها[1].

إن التبرير وسيلة تحفظ للإنسان ثقته في نفسه، وتوازن دوافعه وميوله وسلوكه، فترفع من شأنه أمام الآخرين، أو على الأقل تحافظ على مكانته(**).

❖ **الهروب من الواقع/ الانسحاب (WITHDRAWAL):**

هو رد فعل سيكولوجي أو نمط لميكانيزم دفاعي، يحاول الشخص فيه أن يتوافق مع موقف محبط عن طريق تحاشيه، وبناء على ذلك قد يهرب الشخص من المواقف الاجتماعية المحبطة، عن طريق رفض المشاركة الإيجابية في أنشطة المجتمع، وعن طريق إبداء اتجاهات غير تعاونية[2].

والانسحاب احد الطرق (الحيل) التي يلجأ إليها الفرد عندما يعجز عن تحقيق دوافعه، مستخدما الطريق الطبيعي الصحيح- طريق الحياة الواقعية-

---

(*) التبرير حيلة عقلية تقي ضابط الشرطة من الاعتراف بالخطأ والفشل والنقص، كالطالب الذي يعلل سبب رسوبه في الامتحان إلي صعوبة الأسئلة، أو لاهتمامه بمرض والده أو لاضطهاد أستاذه، أو كالذي يغش ويعتذر بأن الامتحان ليس وسيلة عادلة لاختبار الكفاءات، أو الذي ينسب فشله في مشروع إلي الحظ. (دكتور/ محمد شفيق - المرجع السابق - ص ٩٥).

١ - دكتور/ إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٧.

(**) وهناك فرق بين التبرير والكذب، ففي الكذب يكون الشخص مدركا أنه يذكر أسباب غير حقيقية لسلوكه، كما أنه يكون واعيا بأنه يخدع الغير ولا يخدع نفسه، في حين لا يكون الشخص في التبرير مدركا أنه غير صادق، كما أنه يخدع نفسه كما يخدع الآخرين. (دكتور/ محمد شفيق - المرجع السابق - ص ٩٦).

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون- مرجع سابق - ص ٥١٤. ويمكن أن تشتمل صور الهروب أو السلوك الراديكالي، على أن الهروب من التفاعل الاجتماعي، قد يكون أيضا جزئيا ومؤقتا ومخططا، وخاصة عندما يستخدم كوسيلة للمعارضة الاجتماعية.

فيلجأ إلى ميدان آخر أو طريق آخــر، ليس به عقبــات ولا تصـــادفه فيــه مشكلات (عالم الخيال)، فيهرب من الواقع إلي هذا العالم، ويحقق فيه كل ما يشتهي وكل ما يريد، وهو ما يطلق عليها أحلام اليقظة.

ولكل سن أحلام يقظتها، فالطفل الصغير المحروم غير الشاب المراهق غير الرجل الناضج غير الشيخ المسن، ولا نريد المغالاة والحكم على أحلام اليقظة بمختلف صورها، بأنها نشاط غير طبيعي وغير عادي فليست هــذه الحقيقة، بل أن الحياة الطبيعية تتطلبها وإنما فـــي حدود معقولـــة، كمتـــنفس يلجأ إليه الفرد للتخلص من بعض رغباته أو في تحقيق بعض آماله، طالمـــا أنه لا يستطيع أن يحقق هذه الرغبات والآمال في الواقع وفي الحياة. ولــيس فينا في حقيقة الأمر من لم يحلم أحلام اليقظة، بل وأكثر من ذلك ليس هناك نجاح كبير أو عمل متميز إلا وسبقته مثل هذا النوع من الأحـــلام. فضـــابط الشرطة الناجح المتميز فكر وموضوعا، لابد وأنه قد مرت عليه أوقات كان يحلم فيها بأنه ميزي بالزى الرسمي، يسير الخيلاء يبدع في عمله ويعـــيش مثل هذا النجاح، ويحوز هذه المكانة الراقية في مجتمعه.

ولذلك يعتبر المحللون والمتخصصون أن أحلام اليقظة وسيلة ســوية، إذا كانت دافعا للشخص لأن يكمل في حياته الواقعية ما تمنــاه فـــي أحـــلام اليقظة، أما إذا أكتفي المـــرء باجترار أحلامه وأقتصر على تحقيقهـــا فـــي الخيال، فإن أحلام اليقظة ستمثل في هـــذه الحالة نوعا من الهروب الضـــار غير السوي، ولن يجني المرء من ورائها إلا الإحباط والعزلة عن المجتمـــع لصعوبة تحقيقه ما يتمني[1].

وتوجد حيل عقلية لا شعورية أخرى، قد يقوم بها ضـــابط الشـــرطة مستهدفا بذلك تخفيف حدة التوتر النفسي المؤلم، وحالات الضيق التي قـــد تنشأ من مواقف الإحباط والصدام التي يتعرض لها، باغيا إعادة التوافـــق بينه وبين عمله وبيئته ومجتمعه. مـــن هـــذه الحيل العقلية:

١- دكتور/ إبراهيم وجيه – مرجع سابق – ص ٢٧.

❖ الكبت (REPRESSION):

الكبت هو ميكانيزم دفاعي ينطوي على استبعاد الفرد لأفكاره المؤلمة، أو غير السارة من ذاكرته أو من صورته الذاتية، خاصة إذا كانت هذه الأفكار متصارعة مع المعايير الاجتماعية، ولذلك يتحدث المحللون النفسيون عنه بأنه (النسيان اللاشعوري)[١]. وفي الكبت يتم تنحية المادة المؤلمة عن الشعور لتخفيف حدة الألم للتخلص من الصداع المصاحب للتوتر الذي ينجم عن عدم تمكن الغريزة من أخذ مسلكها الطبيعي، وأيضا لأبعاد الدوافع غير المقبولة والذكريات المؤلمة أو المخيفة، بإقصائها عن دائرة الشعور وأبعادها عن الوعي والإدراك، وإبقائها مخفية في طيات العقل الباطن (اللاشعور)[*].

وإقصاء الدوافع أو الذكريات من اللاشعور لا يُقضى عليها في الواقع ولا يتخلص الفرد منها، ولا يقوم بحل الصراع أو المشكلة، وإنما هو يمنع فقط إدراكها فيزول بذلك ما يسببه إدراكها والشعور بها من قلق واضطراب بشكل مؤقت. وتظل الدوافع والرغبات المكبوتة باقية في اللاشعور دون أن تتغير طبيعتها، وهي تحاول أن تعبر عن نفسها بمختلف الوسائل والصور، وتحاول أن تنفذ إلي الشعور بمختلف الطرق والمسالك.

والكبت غير إرادي وغير شعوري، وهو يحدث بطريقة أوتوماتيكية دون أن يفطن لها الفرد، ولا يعتبر الكبت وسيلة حسنة للتوافق، ولا يعتبر وسيلة بناءه لمواجهة المشاكل، بل يولد في النفس قلقا وألما ويسهل المعاناة من بعض العقد النفسية، كما أنه يضعف الشخصية ويؤدي إلي الانحرافات[٢].

١- دكتور/ محمد على محمد واخرون – المرجع السابق – ص ٣٨٤.

(*) تقوم النفس بمقاومة الكبت والتعبير عنه بكل وسائل الظهور في الشعور، فيتجدد الصراع ضد هذه الدوافع والرغبات غير المقبولة مرة أخرى، كما أنها قد تلتمس الإشباع بغير الطريق الصريح المباشر، فتشبع في هفوة أو حلم أو مرض نفسي إشباعا محرفا مرضيا، وإذا لم تتمكن الغريزة من أخذ مسلكها الطبيعي نشأت حالة توتر وصراع نفسي قد تكون مؤلمة، والطبيعة تساعد في تخفيف حدة الألم بأن تستبعده من منطقة الشعور إلي منطقة اللاشعور.

٢- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٨٨.

الفرع الثالث

الحيل المعتمدة على سلوك الإبدال

تعتمد الحيل الإبدالية على إزاحة شعور أو انفعال إلي هدف أخر أو محاولة إبداله بعكسه، ويعتبر الإبدال من الحيل التي إذا تمت بطريقة شعورية، فإنها قد تدفع صاحبها إلي الوصول إلي خفض التوتر عن طريق توظيف الإدارة والوعي، أما عندما يعتمد عليها الفرد دون توظيف الإرادة الواعية، فإنها قد تظهر كوامن لا شعورية لا تفيد صاحبها.

وهناك مجموعة من الحيل الإبدالية التي قد يلجأ إليها ضابط الشرطة منها: (الإزاحة، وتكوين رد الفعل، والإعلاء، والإبدال، والتقمص، والتعويض).

❖ الإزاحة (DISPLACEMENT):

هذه الحيلة تجعل صاحبها يضع أهدافا محل أهداف أخرى، فمن الممكن أن تتحول مشاعر الكراهية عند المرء إلي خليط من المشاعر نجده يزيحها على الآخرين، فقد نجد ضابط شرطة يزيح مشكلاته وشعوره العدواني على الجمهور، فيقسو في معاملته لهم ويشتد في تصرفاته تجاههم، وتكون هذه الإزاحة بمثابة الشعور العدواني الكامن، الذي يريد أن يزيحه على الجمهور، دون أن يتعرف على الأسباب الحقيقية التي تكمن وراء هذه التصرفات[١]. وقد يصل الأمر بمثل هذا الضابط أن يعمم سلوكه العدواني، فيصبح السمة الغالبة على تصرفاته وأفعاله.

❖ تكوين رد الفعل (REACTION FORMATION):

عندما يتصنع الإنسان في إظهار عواطفه فإن تكوين رد الفعل يفضح تصرفاته، لأنها بمثابة حيلة أبدالية، يظهر هذا الإنسان من خلالها غير ما يبطن. وكثيرا ما نرى أولئك الذين يحاولون أن يظهروا عواطفهم بطريقة مبالغ فيها وسرعان ما ينكشف حالهم، وتدحض على أرض الواقع عواطفهم

١- دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٩١.

المتأججة بغير داع والمزيفة بحكم طبيعته، ولعل ذلك ما جعل البعض يتشككون في كل ما هو مبالغ فيه من العواطف والقبلات، التي قد يواجهنا بها البعض تعبيرا عن صداقتهم ومحبتهم[١]، هذا التصنع يعبر عن النفاق والسلوك الزائف، الذي يجعل صاحبه في صورة مهزوزة للمبالغة في انفعالاته وإظهار عواطفه. وعملية رد الفعل (التكوين العكسي) هي عملية تتم على المستوى اللاشعوري بحيث لا يدرى الشخص أنه يقوم بهذه العملية، كما أنه أيضا لا يعود يشعر بالرغبات الأصلية أو الميول أو الدوافع الأصلية التي عولجت بتكوين عكسها[٢].

❖ **الإعلاء/ التسامي (SUBLIMATION) :**

يعني تحويل وإشباع الطاقة الغريزية بما يخفف من التوتر إلى مسالك أقرب إلى قبول المجتمع، وهو يخضع للقوانين الشرعية والوضعية، ويبعد الغريزة عن اتجاهها الفطري الساذج، فهو إذا تحويل طاقة دافعة من موضوع أصلي غير مقبول، إلى آخر بديل مقبول اجتماعيا. ويعد حيلة أخرى ووسيلة للتغلب على العوائق التي تواجه الفرد عندما يرد أن يشبع رغباته أو دوافعه بطريق مباشر، فيلتف حول هذه العوائق ويشبع هذه الدوافع أو الرغبات بطريق غير مباشر، طريق يرضى عنه الفرد ويرضى به المجتمع. فالإعلاء هو إبدال السلوك المشبع عن الغريزة، بسلوك متسامي يرضى عنه الله تعالى والضمير والقانون والمجتمع[٣].

إن أغلب محتويات اللاشعور مخزية شهوية بدائية منفرة، لم يستطع صاحبها أن يرضيها لأن المجتمع لا يرضى عنها بشكلها السافر البدائي المخزي. ولذلك فهي إذا رغبت في الظهور من جديد لا تستطيع أن تظهر كما هي، بل تلجأ إلي مثل هذه الوسيلة، فتغير مجرى الرغبة من الطريق أو

١- المرجع نفسه – ص ٩٢.

٢- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٩٧.

٣- المرجع نفسه – ص ٩٠.

الشكل الذي لا يرضى عنه المجتمع ويستبعده الفرد إلي طريق أخر أو شكل أخر، يرضى عنه الجميع. الإعلاء على هذا النحو يعتبر وسيلة سوية لأنه يساعد الفرد على التكيف تكيفا سليما مع المجتمع، ويخفف في ذات الوقت من قوة الدوافع المكبوتة ويسمح لها بالتنفيس عن نفسها، بشكل يرضى الفرد والمجتمع في الوقت نفسه. وليس هذا فحسب، بل إن وراء الإعلاء كثيرا من مظاهر نشاط الإنسان الإبداعي والفني، فكثير من الأعمال الأدبية والفنية سببها الأساسي هو الإعلاء.

الدافع الجنسي مثلا: وهو دافع قوي يحيطه الدين بسياج وقواعد لتنظيمه، ويلتزم المجتمع بنسبة كبيرة بهذه القواعد، للحد من إسرافه وإشباعه بالطرق التي لا يرضى عنها - الله تعالى - والتي لا تتفق مع معتقدات الدين، والعادات والتقاليد التي يسير عليها المجتمع(*).

فإذا تعذر إشباع هذا الدافع بالطريق المباشر، فإن كثيرا من الناس يعبرون عنه بنشاط غير مباشر، مثل كتابة الشعر العاطفي الذي يفسح المجال واسعا للتنفيس عن الدافع الجنسي بشكل يستسغه الناس ولا يخجلون منه. أو يكون الاتجاه لممارسة نشاط فني مثل الرسم أو الغناء أو التمثيل، أو غير ذلك من مجالات الأدب والفن التي تنتج عن إعلاء هذا الدافع أو هذه الرغبة في أسمى صورها. **ومن خير الأمثلة على الإعلاء** ما أمر به الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - الشباب حين وجههم بقوله أن: (يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج ومن لم بستطع فعليه بالصوم فإنه له جُنة) أي حماية وصون. رواه البخاري ومسلم في صحيحيهما.

(*) والإعلاء كعملية سيكولوجية - وفقا لنظرية التحليل النفسي - وظيفته تحييد النزعات البدائية، في الإنسان مثل غريزتي الجنس والعدوان، وإيجاد قنوات للتعبير عن ايهما بغير الصورة البدائية لهما، وقد ذهب فرويد إلي أن الغريزة الجنسية هي المحرك الأساسي للسلوك البشري، حيث يقوم الإعلاء بمهمة توجيهها نحو هدف أخر غير هدفها الأصلي، ومن ثم استبعاد الإشباع الجنسي الحسي، وتحويله إلي مشاعر الإعجاب والحب، وتحويل الرغبات الحسية لمطامح فكرية وفنية. (دكتور/ محمد على محمد وأخرون - مرجع سابق - ص ٤٧٧).

وغريزة التملك كذلك، هي معبرة عن حب التملك داخل الفـرد، فلـو كان هذا الفرد محدود الدخل، فلن يلجأ إلي إشباع الغريـزة بطريـق غيـر مشروع وهو طريق السرقة، بل سوف يلجأ إلي العمل الجاد الـدءوب مـن أجل زيادة دخله، للحصول على النقود التي تساعده في معيشته[١].

وعموما يتم الإعلاء لاشعوريا كما في حالة الكبت[٢]. أي إنه يمكـن أن يستفيد ضابط الشرطة من الطاقة النفسية المتعلقة بهذه الـدوافع النفسـية المكبوتة، إذا تحولت إلي بعض الأعمال الناجحة المقبولة والمفيدة. وتشـبه عملية التحويل التي يتضمنها الإعلاء ما نشاهده من تحويل الطاقة الكامنـة في مساقط المياه والشلالات من عملية يطلق عليها التحطيم والتفتيـت إلـي عملية بنائية مفيدة، هي توليد الكهرباء التي تستخدم فـي الإضـاءة وإدارة الآلات الصناعية[٣]، وعلى هذا النمط يمكن أن يحول ضابط الشرطة الدافع العدواني إلي أعمال مهنية مقبولة، أو أعمال اجتماعية مفيدة تستغرق طاقاته مثل الألعاب الرياضية أو الدراسات المتخصصة أو ممارسة هواية.....الخ.

❖ **الإبـدال:**

هو التحويل (Transference) أو النقل (Displacement)، وهو حيلة لاشعورية تدفع الإنسان لتحويل عواطفه وحالته الانفعالية، من موضـوعها الأصلي إلي موضوع جديد أو أي نقل رغبة أو دافع مرتبط بموضوع معين إلي موضوع آخر[٤]. ولا يأخذ تحويل مجري الدافع أو الرغبة فـي جميع

١- دكتور/ ابراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٥.

٢- دكتور/ حسن خير الدين - العلوم السلوكية - القاهرة - مكتبة جامعة عين شمس - سـنة ١٩٨٣ - ص ٨٨.

٣- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٢.

٤- المرجع نفسه - ص ٩٤.

- والتحويل كصورة من الإبدال يعني نقل المشاعر والعواطف والانفعالات (الإيجابية أو السلبية) من شخص ألي أخر. ولذلك قد يحول الشخص مشاعر الإعجاب أو العداوة التي يشعر بها تجاه رئيسه إلي شخص أخر في علاقة معه. (دكتور/ محمد علي محمد - مرجع سابق - ص ٤٩٠).

الأحوال الشكل أو الطريق الذي يرضي عنه المجتمع، بل قد يأخذ طريقا آخر غير مقبول، فالإنسان تحت تأثير دوافعه، وخاصة دوافعه القوية التي لا تلقى التأييد والتي تحول الظروف دون إشباعها، قد لا يجد السبيل ميسرا أمامه باستمرار لإشباعها بطريق آخر سوي.

مثلا: عندما يسد الطريق الصحيح أمام الشباب لإرضاء دوافعه الجنسية، ولا يجد مجالا للتعبير عنها بطريقة سليمة دينيا واجتماعيا، فقد يلجأ إلي هذه الوسيلة (الإبدال) فيأخذ الدافع الجنسي شكل اهتمامات وتصرفات غير سوية مثل ملاحقة البنات ببعض الكلمات الخارجة، أو الإقبال على الممارسات الجنسية المحرمة دينا ودنيا، أو الانغماس في الشهوات والفحشاء. فإن هذا الطريق سهل السير فيه ويؤتي ثماره في الإشباع سريعا، وبذلك يستطيع الشاب أن يشبع غرائزه الجنسية، ولكن بصورة المعصية لله - تعالي - ثم نفور واستياء المجتمع[1].

كذلك ضابط الشرطة الذي يريد أن يشبع غريزة النجاح لديه، والتقدم في مهنته- إعلاء لذاته- ولكن يتعرض لبعض الصعاب والمشكلات في وظيفته فبدلا من أن يأخذ إحساسه اللاشعوري صورة الإعلاء، يحاول أن يشبع غريزته الذاتية بأحد أشكال الإبدال، مثل العنف غير المبرر في العمل من الجانب القانوني والأخلاقي، أوالخروج على القواعد المنظمة للعمل، أو عدم احترام الغير بالصورة المطلوب منه تنفيذها، إلي غير ذلك من الأفعال السلبية، التي لاشك أنها تؤثر على شخصيته ومستقبله.

فالإبدال كالإعلاء كلاهما وسيلة لإشباع الدوافع بتغيير مجري الإشباع، من المجري الطبيعي إلي مجري آخر غير مقبول ومرفوض كله وجزءه. والفرق بينهما هو أن الأول - الإبدال - لا يقبله الله جل وعلا ولا يوافق عليه المجتمع، بينما الثاني- الإعلاء- مقبولا من الله- تعالي- ويتوافق مع المجتمع. وغالبا ما يكون الإبدال مصحوبا بإحساس بالذنب وعدم الرضا،

١- دكتور/ ابراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٦.

يسبب لصاحبه متاعب نفسية مختلفة، فضلا عن المتاعب الأخرى الاجتماعية، الناتجة عن رفض المجتمع ونفوره وتجنبه للأساليب البديلة، التي يلجأ إليها الفرد نتيجة الإبدال في إشباع رغباته.

❖ التقمص (IDENTIFICATION):

هو عملية يتشبع بمقتضاها فكر شخص وسلوكه باتجاهات أفراد أو جماعات أخري، وكذلك بعقائدها وقيمها ومختلف خصائصها[1]، وبعض العلماء يستخدمون المصطلح كمرادف للاستدماج، غير أنه يمكن النظر إلي التقمص على أنه خطوة أولي نحو الاستدماج والتوحد[*].

والتقمص عملية تشبه الإسقاط إلا أنها تأخذ اتجاها مغايرا. فبدلا من أن يطرح الفرد بعيدا بعض نفسه ويلبسه موضوعا خارجيا – كما يحدث في الإسقاط – يأخذ هنا – في التقمص – لنفسه خصائص فرد آخر ويلبسها ذاته، فالتقمص عملية ترتبط فيها ذات الفرد بفرد آخر ليصبحا ذاتا واحدة، أو بمعني آخر تتمثل فيه خصائص الشخص الآخر أو صفة من صفاته.

١- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – المرجع السابق – ص ٢٥٥.

(*) **التوحد (تقمص وجداني)**: عملية اجتماعية سيكولوجية تنطوي علي تمثل واستدماج قيم أو معايير، أو توقعات أو أدوار اجتماعية متصلة بشخص أو أشخاص آخرين، والتعبير عنها في السلوك والتصور الذاتي، وعندما يتوحد الفرد بجماعة ما فإنه يستدمج مصالحا، ومستوياتها السلوكية وتوقعاتها، وتعتبر هذه العملية ذات أهمية في تحقيق السلوك الإنساني السوي Human Behaviour Normal، كما أنها لا تقتصر علي مرحلة الطفولة وحدها، ولا تمثل ميكانيزما دفاعيا فقط، فيمكن أن يتوحد الراشدون مع غيرهم، ويتم ذلك خارج نطاق القلق والحب وضمن عملية تنمية الذات، والتوافق الاجتماعي السوي. والتوحد ميل أو اتجاه نحو التقليد والمحاكاة، أي عملية تقليد سلوك شخص أو موضوع أو هو حالة التقمص الوجداني والارتباط العاطفي بموضوع ما. وقد أدخل فرويد هذا المصطلح إلي مجال علم النفس عام ١٨٩٩ م، وهو يري أن التوحد ليس ببساطة عملية التقليد أو المحاكاة ولكنه عملية تمثيل، تستند إلي نوع من التشابه أو التماثل المستمد من عنصر مشترك، يظل باقيا علي مستوي اللاشعور، ويتحدث فرويد عن ثلاثة أنواع للتوحد: التوحد في صورته الأصلية كرابطة عاطفية مع موضوع معين، والتوحد كبديل للرابطة الليبدية عن طريق استدماج الموضوع في الأنا، والتوحد المرتبط بكل إدراك جديد. (المرجع نفسه – ص ٢٣٣).

فكثيرا ما نلاحظ وخاصة بين الشباب من يتقمص شخصية أحد البارزين في مجال معين – الرياضة أو الفن أو السياسة أو – فتبدو مشـيته مثلـه أو طريقة حديثه أو ما يرتديه من ملابس، ونلاحظ على بعض من يتعاملون مع الشخصيات العامة المسئولة (ذوو المناصب السياسـية أو التنفيذيـة)، أنهـم يتقمصون هذه الشخصيات العظيمة حتى يظهروا بمثـل عظمـتهم، وحتـى يشعروا بأهميتهم من خلال الأسلوب أو المظهر الذي يظهرون به.

والتقمص قد يكون ذا فائدة إذا اتجه إلي التكامل لذات المرء مع فـرد آخر ذو شخصية متميزة لها قيمتها واعتبارها، إذ سيكتسب بعض خصائص هذه الشخصية لتصبح جزءا من شخصيته هو، وعاملا على تميزها بدورها وتكاملها. هذا إذا كان المرء نفسه مسـتعدا لـذلك، وإذا كانـت خصـائص شخصيته في مجموعها تسمح بتقبل هذه الصفات، أما إذا كانـت شخصـية مهتزة غير متزنة، فإن الصفات الجديدة ستبدو كالثوب الواسع الفضـفاض، الذي يرتديه أحد الأقزام وسيبدو الفرق واضحا بين الأصل وبين الصـفات الجديدة، التي تقمصها والتي لا تنسجم معه.

ويتميز جهاز الشرطة في مجالاته المتعددة واختصاصـاته الواسـعة، بوجود قيادات أمنية ذات كفاءة مشهودا لها بالفكر والخبـرة، فلـو تقمـص الضابط أحد هذه الشخصيات المحترمة ذات الثقل الـوظيفي، واسـتطاع أن يوفق حياته الوظيفية على هذا النهج، لساعدته هذه الصفات الجديـدة علـى شق طريقه بنجاح، وكان هذا الضابط خير خلف لخير سلف.

❖ تفسير سلوك التقليد/ المحاكاة (IMITATION):

هناك فرق بين التوحد والمحاكاة[1]: فالتوحد (التقمص) يلجأ إليه الشخص

١- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ١٠١. **ويضيف**: من أمثلة المحاكاة حينما أطلق ملك مصر السابق (الملك فاروق) لحيته لفترة ما، حاكاه كثير من الرجال المعاصرين له باعتبار أنه مثل أعلي لهم في ذات الوقت. كما كان للرئيس (جمال عبد الناصـر) زي معـين يفضـل ارتداءه، منها رابطة عنق ذات خطوط مائلة كان كثيرا من الرجال يحاكونه في ارتداء مثيلتها.

بشكل لا شعوري غير مقصود، وهي تكون عملية مستمرة وعميقة إلي حد معين، حيث يتوحد الشخص بالشخصية التي يري فيها مثله الأعلــى، وهنــا يكون النجاح لمن نتوحد معه نجاحا لنا ويكون إشباع دوافع من نتوحد معهم إشباعا لدوافعنا، وهكذا نشعر بسعادتهم ونحزن لحزنهم، مثل الانغماس مــع بطل رواية أو فيلم بسبب عملية التوحد التي تتم بين المشاهد وبين البطل.

أما المحاكاة (التقليد) فيقوم به الشخص بوعي وبقصد (بشعور)، بتقليد ومحاكاة شخص آخر في حركاته وتفكيره، والتقليد عملية مؤقتة يعود المقلد إلي شخصيته الطبيعية بعد انتهاء عملية التقليد[*].

وعموما فإن ضابط الشرطة الناجح هو من يتقمص مرءوسيه شخصيته متبعين سلوكه وخصائصه وأفكاره وأساليبه. وأن أعظم الخلق هــم الرســل والأنبياء، وخير الهدي هو هدي سيد الخلق رسول الله صلي الله عليه وسلم، فلاشك أن محاكاة خُلقه صلي الله عليه وسلم من أعظم الأعمال.

❖ التعويض (COMPENSATION):

هو وسيلة شائعة يستخدمها الفرد عندما يصاب بالإحباط لسبب أو لآخر مثل ضابط الشرطة الذي يفشل في أن يحقق آماله في العمل بمنصب معين، فيبذل مجهودا في ميدان وظيفي أو سلك مهني آخر داخل جهــاز الشــرطة وينجح فيه. والتعويض في جانبه الموضوعي الإيجابي يدفع صاحبه إلي أن يبذل جهدا فــي حياته وعمله ويتطلع إلــي الأفضل، أما فــي جانبه السلبي

(*) يشير التقليد إلي محاولة شعورية من جانب الفرد لإعادة أو تكرار أفكار أو أنماط سلوكية أدركها من ملاحظته لصاحبها، وقد تسفر هذه المحاولة عن نجاح أو فشل. وقد احتــل مفهــوم التقليد مكانة رئيسية في الفكر الاجتماعي النفسي، فقد كان بالإضافة إلي مصطلح الإيحاء أساس التحول، من تأكيد الغرائز كمصدر للسلوك الإنساني إلي عملية التعلم والثقافة كمصدرين أساسيين للسلوك الاجتماعي. ويعتقد البورت Allport أن هناك خمسة عمليات علي الأقل تعالج علــي مستوي التقليد أو المحاكاة هي: التعاطف، والتشريط، والشريط الوسيطي، وصــياغة أو بنــاء المعرفة، والتوحد. وهذا الفهم لعملية التقليد يكشف عن الانتقال من معالجته علي أساس الغرائز الي الاهتمام بالتعليم. (دكتور/ محمد علي محمد واخرون- المرجع السابق - ص ٢٣٧).

فنلحظه من خلال بعض التصرفات التي تبدو غريبة ومستهجنة، تدفع صاحبها إلي العدوان أو الانطواء والاكتئاب النفسي[١].

فالتعويض هو الاهتمام الزائد بسلوك معين، كوسيلة لتخفيف حدة التوتر النفسي الذي ينشأ عنها فشل، أو عن وجود نقص أو عيب في بعض النواحي الشخصية، وقد يكون التعويض **مباشرا** (أي الاتجاه نحو حافز جديد نتيجة إعاقة حافز قديم)، وقد يكون **غير مباشر** (وهو باستبدال طريقة من طرق التعبير عن الحافز مباشرة بطريقة غير مباشرة)[٢].

- **التعويض المباشر:** وهو محاولة التفوق في نفس الميدان الذي يشعر فيه بالنقص. مثل الضرير الذي ينبغ في الأدب والعلم (الأديب الدكتور/ طه حسين)، أو الأصم الذي يبدع في الموسيقي (بيتهوفن). أو الشاب ضعيف البنية الذي يحاول التعويض عن ضعفه بإتقان رياضة هجومية، تتيح له مظاهر القوة مثل الكاراتيه أو الجودو.
- **التعويض غير المباشر:** وهو محاولة الفرد التفوق في ميادين أخري غير الميادين التي يشعر بالنقص فيها. مثل الشاب ضعيف البنية يحاول التفوق في النواحي العقلية على زملائه، أو ضابط الشرطة الذي لم يحقق نجاح في العمل بأعمال البحث الجنائي يحاول التفوق في مجال الأعمال الأمنية المتنوعة من تدريب وتعليم وتخطيط وإدارة ومعلومات.

هذا بالنسبة للتعويض من حيث طريقة استخدامه، أما حجم استخدامه فهو[٣]:

التعويض المسرف: يلجأ فيه الفرد إلي التعويض عن شعوره بالنقص بأسلوب شاذ. مثل شخص معاق يشعر بأن الإعاقة هي سبب بُعد الأصدقاء عنه، فيحاول أن يؤدي مثل الأصحاء أي عمل لكي يثبت أنه ليس أقل من غيره من الأصحاء فيثير الشفقة أكثر من الإعجاب.

١- دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٩٣.

٢- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص ٩٨.

٣- دكتور/ عباس محمود عوض – مرجع سابق – ص ١١٦.

التعويض العادي: فالشخص الذي يشعر بأنه أقل من غيره في اللغات الأجنبية أو في أنظمة الحاسب الآلي، يحاول أن يتعلم ما يجهله ويضعف فيه، لا أن ينتقم من العارف بهذه العلوم.

والتعويض كوسيلة من حيث الإحساس به قد تكون شعورية أو لا شعورية: هي شعورية عندما يكون الفرد مدركا لما يفعله، وعندما يعرف طبيعة الدوافع التي تواجهه. ولا شعورية إذا خضعت تصرفاته لعوامل ومسببات دفينة لا يعرفها صاحبها، أو رغبات قديمة عفي عليها الزمن في الظاهر، ولكنها لازالت حية جاثمة في اللاشعور[1].

وهناك من علماء النفس من يعتبر التعويض أساس النجاح في الحياة برمتها، وأنه الأسلوب الذي يستخدمه الإنسان - ونضيف العاقل - للتغلب على الصعوبات التي تواجهه(*).

ويجب أن ننبه إلي أنه كثيرا ما نلجأ إلي النصح في حالة فشل أحد الأشخاص في موقف من مواقف حياته، ونشير عليه بالاتجاه إلي ميدان آخر أو طريق مختلف، ليعوض بذلك ما فآته ــ وناحية نفسية نلجأ إلي تزين هذا الميدان له، ذاكرين فوائده ومنافعه، ونسرف في التقليل من شأن ما تركه لتهوين فشله ــ وأدراك النجاح أو محاولة إدراكه لمستقبل جديد. وفي ذلك نكون متجاهلين إمكانيات الفرد نفسه، واستعداده للنجاح في الميدان الجديد.

١- دكتور/ إبراهيم وجيه – مرجع سابق – ص ٢٤.

(*) العالم النفسي EDLAR الذي بني سيكولوجيته علي أساس أن أهم ما في الحياة العقلية هو الشعور بالنقص والعمل الدائم علي تعويضه، وأن كل فرد يقوم بهذا التعويض وفقا لأسلوب معين تتحدد تبعا له شخصيته، ويري ادلر أن الفرد يتبع إحدى طرق ثلاثة لمواجهة الشعور بالنقص: **[أولا]** أن يحاول التعويض عن النواحي التي يشعر بالنقص بالنسبة لها، و ينجح في ذلك مما يجعله يرضي عن نفسه، ومما يظهر أمام الناس بالمظهر الذي يعوض ما فقده. **[ثانيا]** أن يفشل في القيام بتعويض ناجح، فيلجأ إلي عملية تعويض تخرج عن الحدود المألوفة أو المقبولة من المجتمع، مثل الوقاحة والخروج عن النظام والسلوك العدواني. **[ثالثا]** أن يفشل الفرد في التعويض، وينتج عن ذلك تغير الحالة برمتها إلي صورة أخرى من صور الانحراف النفسي. (دكتور/ ابراهيم وجيه – نفس المكان).

لأن الفشل في هذه المرة ــ في الميدان الجديد ــ لن يكون سهلا، بل سيكون موجها للفرد نفسه وفكرته عن نفسه (ذاته) وإمكانياته للنجاح في أي ميدان، وسيصبح الأمر أكثر صعوبة عندما يحاول مرة ثالثة البحث عن ميدان جديد يعوض فيه فشله المتكرر.

لذلك فإن الذي يحتاجه الفرد في مثل هذا الموقف هو دراسة ظروفه، بكامل ظروف فشله ومسبباته واستعداداته النفسية وإمكانيته وميوله ورغباته، بحيث تكون مساعدته علي استعادة توازنه بعيدا عن مشاعر الخذلان والعناد والفهم الخاطئ للذات، بل يكون العمل على التكيف عامة على الظروف الجديدة، بفكر مغاير مبني على الفهم والحب والعمل الهادئ، والرغبة الصادقة في النجاح وإثبات الذات.

- **تعقيب للباحث:**

على الرغم من أن ضابط الشرطة ــ الإنسان ــ يعتبر هذه الحيل الدفاعية مخرجا ــ مهربا ــ قد يجد فيها متنفسا لأفعاله وتصرفاته، وسدا لنقص يعانيه أو تطلعا واهما لمستوي لا يقوي علي الوصول إليه، فإن هذه الحيل تجعلنا نقف مرة أخري أمام سلوك الإنسان، فمهما تعددت تصرفاته وردود أفعاله، **فإننا قد نجده يتصرف في بعض الأحيان بأحد سلوكيين:**

[الأول] بطريقة بسيطة. [الثاني] بأسلوب المكر والخداع.

وضابط الشرطة مثل باقي أفراد المجتمع، يخضع لمجموعة من القوي التي تحدد سلوكه، وهو بذاته الذي يستطيع أن يفهم تلك القوي، وهو الذي يملك عن طريق هذا الفهم القدرة علي القيام بدور إيجابي فعال في تحقيق مصيره، وهناك الكثير من أفراد المجتمع يحيون ويموتون دون أن يكونوا قد احتكوا بالآخرين، أو قد أبصروا ما في الأشياء والأشخاص والمواقف من قيم ومعان ودلالات، أولئك الذين حكموا علي أنفسهم بالعزلة والانطواء والعزوف عن المشاركة في الحياة، والتطلع إلي ترك إنجازات لها قيمتها ولها تأثيرها في هذه الحياة، التي عاشوا فيها وخرجوا منها، دون أي تأثير

أو فائدة. وإذا كانت هــذه الحيل الدفاعية اللاشعورية تمثل ضــغوطا ذاتيــة تؤثر في شخصية ضابط الشرطة، وقــد تمكنه فــي بعض الظروف مــــن أن يحيى فـــي راحة بعيداً عـــن التوتر والقلق بل والصــــدام، فـــإن هـــــذه الراحة بمثابة (المخدر الوضعي)، الذي قلما يستمر، وغالبا ما تضيع فائدتـــه ويخف تأثيره وتظهر الآلام مرة أخري، الأمر الــذي يجعلنا نطالـــب بلغــة الواقع، المعتمدة على إرادة الفعل والقدرة على المواجهة وتقبل الإحباطات[١].

المطلب الثالث
الانفعالية المستمرة

من الضغوط الذاتية التي يتعرض لها ضابط الشرطة الانفعـــال وذلـــك بصفة شبه دائمة، حيث يتميز العمل الأمني بكثرة مواقفه الانفعالية، وذلـــك نتيجة لخطورة ما يترتب علي وقائع معينة في نطاق هــذا العمـــل والتـــي تصاحبها (تداعيات أمنية) هذا من جانب، أو نتيجة لخطورة تطورات أحداث وسرعة هذه التطورات بحيث يصعب مواجهتها، وذلك مـــا يطلـــق عليـــه (التطورات الجسمية للحدث) هذا من جانب آخر، ويأتي الانفعال أيضا مـــن مصدر هام جدا في العمل الأمني، وهو عدم تنفيذ المـــرءوس للتعليمـــات أو مخالفته لهذه التعليمات أو جهله بوجود مثل هذه التعليمات أصلا، مما يترتب عليه إشراك رئيسه فيما آتاه مـــن أفعال، وتحمله مسئولية ما لم يفعله فتثور ثأره وتتفجر لديه شحنات الانفعال.

أولا ــ ماهية الانفعالية:

الانفعالية هي الخاصية الأساسية في حياة الإنسان، فهي الطاقة التـــي بدونها لا يمكن أن تستمر الحياة وتسير أمورها. إن الحـــادث الـــذي يولـــد الاهتزاز في الإنسان المؤلف من (جسد ونفس) يفعل فيه فعلا مؤججا، يطلق

١- الدكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٩٤، ٩٥.

ــ وقد ذهب إلي أن الإنسان يعتبر هذه الحيل الاندفاعية بمثابة (تماحيك وتلاكيك)، وهذا هو =

ويحشر مقدارا من الطاقة كان مختزنا في الجسم، والانفعالي ينفق في هذه الطاقة أكثر مما ينفق غير الانفعالي. والواقع أن جميع الناس انفعاليين، ولكنهم يتفاوتون في درجة الانفعالية.

ولإطلاق الانفعالية صورا متعددة، من ذلك أنها قد تنفجر انفجارا، أو قد تنطلق علي هون، وقد يصل الانفعال إلي ذروته دفعة واحدة ليهبط بعد ذلك، وقد يسير بطئ الخطي ولا يلبس أن يتصاعد، وهذا كله تحدده عوامل معينة تتفاعل مع بعضها[1].

ثانيا ـ الشحنة الانفعالية (CHTHETIS):

هي استغراق الطاقة الانفعالية، أو إثارتها حول موقف أو شخص أو فعل أو حادثة، ويشير المصطلح إلي درجات متفاوتة من الاهتمام والانتباه أو لتوضيح الهدف الذي يتجه نحو تحقيقه سلوك معين، على أن المصطلح لا يشير إلي أي ارتباط بموقف نظري معين يتعلق بطبيعة ومصدر وتوزيع الطاقة[2]. ودائما ما يستغرق الانفعال ضابط الشرطة في مواقفه اليومية سواء الوظيفية أو الأسرية (حياته الخاصة)، وقلما نجد الهدوء يغلف تصرفاته في المواقف التي تثيره، ويعبر عن ذلك المتخصصون بقولهم (دائما يعيش ضابط الشرطة علي أعصابه)، ويستمر الضابط في انفعاله في المواقف أو الأفعال وتزيد شحناته الانفعالية، ولا شك أن ذلك يؤثر على سلوكه وتصرفاته وعلى مواجهاته في هذه المواقف وتلك الأفعال(*).

= سلوك الإنسان، وإن الإنسان يتصرف في بعض الأحيان كما يتصرف القنفذ ذلك الحيوان ذو الجلد المكسو بشركات أبرية مؤذية لمن يلمسها، وسلوك ذلك القنفذ تنام شوكات جلده علي بعضها ويسير الهوينا، أو يتكور علي نفسه فتبرز الشوكات لدرء الخطر عنه، ويصبح كرة هامدة ثابتة في مكانها لا تتحرك، بل تؤذي كل من يقترب منها.

١- دكتور/ سامي الدروبي – مرجع سابق – ص ٤٤.

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – مرجع سابق – ص ٥٠.

(*) كان فرويد أول من استخدم الشحنة الانفعالية عام ١٨٩٣ للإشارة إلي (وجود طاقة نفسية معينة)، وفي علم الاجتماع يشيع استخدام هذا المصطلح في كتابات بارسونز بالذات، وبخاصة =

ثالثا ــ تفسير الانفعال (EMOTION):

الانفعال كما يراه علم النفس الحديث، عبارة عن حالة معقــدة من الشعــور أو المشاعر (A FEELING STATE)، يصاحبها أو يرافقهــا حــالات حركية وغددية (GLANDULAR). أو الانفعال حالة من السلوك المعقد يظهر فيه النشاط الحشوي أو الداخلي (VISCERAL). والانفعــال أيضــا حالة يصعب تعريفها بدقة وتمييزها عن حالات أخري، كالإحساس والشعور والعاطفة والاتجاه العقلي(١).

رابعا ــ أنواع الانفعال:

انفعال الخوف والغضب والفرح، أو البهجة والسرور والسعادة، والتقزز والنفور والشفقة (PITY)، والتعاطف (AFFECTION)، ومن ذلك الحب والكره والبغض والأمل والتفــاؤل......الــخ، ويلعــب الجهــاز العصــبي المركزي والجهاز العصبي الذاتي أو المستقل دورا هاما في حالة الانفعــال (THE CENERAL AND AUTOMOMIC NEURVOUS SYSTEM)، وترتبط الانفعالات بالدافعية للســلوك (MOTIVATION OF BEHAVIOUR).

وللانفعال جانب عاطفي (AFFECTIVE)، كما أن الانفعال فيه جــزء من الشعور. وهناك الاستجابة الانفعالية EMOTIONAL RESPONSE وهناك الصراع الانفعالي. وللانفعال دور في تكيــف الفــرد الاجتمــاعي والنفسي SOCIAL ADJUSTENT(٢).

ويتضمن الانفعال ما هو أكثر من مجرد الشعور الوقتي العــارض أو الطارئ أو رد الفعل الشعوري. وهــو لا يتضمن شعورا واحدا، وإنما نسقا

= ما تعلق منها بالفعل الاجتماعي، واتســاق الشخصية، والمقومات الانفعالية للسلوك. يراجــع:
-T.Parsons, E.D.A.Shils, toward a general theory of action. Cambridge: mass. Harvard university press, 1951. p.10.

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – الإسلام والصحة النفسية –مرجع سابق – ص١٣٣.

٢- المرجع نفسه – ص ١٣٤.

مـن المشاعر. والانفعال فـي الحقيقة حالة عقلية تتميز بالشعور القـوي، ويصاحبها تغييرات حركية في مواجهة موقف أو موضوع ما، أو هو حالـة من الإثارة العقلية التي ترافق المجهود المبذول لتحقيق هدف ما. وهو حالـة ديناميكية من وجهة نظر التحليل النفسي، وهناك كثير مـن أنمـاط السـلوك والحالات التي تتضمن انفعالات مـن ذلك (الشعور، التعاطف أو الوجدان، العاطفة، المزاج، الهـوى أو الميل)، وللانفعال مظاهر خارجية وداخلية[١].

خامسا ــ العاطفة (SENTIMENT):

هي عبارة عن موقف معقد أو تنظيم معين لدي شخص ما تجاه موضوع معين، قـد يكون موضوع العاطفة شخصا أو شيئا أو فكرة مجردة كمذهب ما، والعاطفة تجعل لهذا الشيء معني ودلالة في وجدان صاحب العاطفـة، والعاطفة تتكون من مجموعة من المشاعر أو الانفعالات. وهي في جوهرها وجدانية إلا أنها تتضمن أفكارا تدور حول موضـوع العاطفـة. وتختلـف العاطفة عن الاتجاه من حيث أن العاطفة شخصية أكثر وأكثر تعقيـدا عـن الاتجاه العقلي[٢]، وتتكون العاطفة من تكرار اتصال الفرد بموضوع العاطفة فـي مواقف مختلفة، ترضي فيه دوافع مختلفة وتثير فـي نفسـه مشـاعر سارة، أو تحيط بعض الدوافع أو تثير في نفسه مشاعر منفرة ومؤلمة[٣].

سادسا ــ ضغط الدم:

ضغط الدم من الأمراض التي قد تنتج عن عوامل نفسية، وفي حالـة ضغط الدم فإن العلاقة الفسيولوجية بينه وبين الانفعال أكثر وضـوحا مـن العلاقة بين أمراض نفسية أخري - مثل القرحـة، آلام المعـدة، الصـداع، والانفعال. فزيادة ضغط الدم نتيجة الغضب (ANGER)، لذلك يقاس ضغط الدم للتعرف علـى وجود الغضب. ولـم تصل الأبحاث إلـي معرفة جميع

1-English, H. B., and English, A.C.A Comprehensive Dictionary of physio logic and psycho – and lytical terms, Longmans, London, 1958. p. 116.
2- Ibid. p. 494.

٣- دكتور/ أحمد عزت راجح – أصول علم النفس – بيروت – دار القلم – ص ١١٦.

العوامل السيكولوجية التي تؤدي إلـــي ارتفاع ضغط الـــدم، ولكـــن يبـــدو بوضوح فـــي معظـــم الأبحاث أن حالات الغضب الدائم، والحنق والانفعال والعصبية من العوامل التي تؤدي إلي ارتفاع ضغط الدم[١].

والغضب الدائم يصاحبه بصفة مستمرة صراعات في داخل الشخصية، ويترتب عليه زيادة الانفعال بصورة كبيرة، وبشكل يؤثر بالتالي على ضغط الدم فيؤدي إلي ارتفاعه، مسببا مشكلات صحية عديدة لضباط الشرطة.

المطلب الرابع

الإحـباط (FRUSTRATION)

- **أثر الإحباط علي الصحة النفسية لضابط الشرطة:**

تتعرض الشخصية إلي ضغوط وصراعات نفسية عديـدة، مـن هـذه الضغوط والصراعات مواجهة الإحباط (FRUSTRATION)، فقد يواجه الإنسان في حياته مجموعة من العوائق، التي قـد تتدخل وتقف حجرة عثرة أمامه، فتمنعه من إشباع دوافعه وتحد مـن رغباته، فيشعر بانفعال خـاص يشعره بالعجز وقلة الحيلة[٢].

أولا ــ ماهية الإحباط:

الإحباط: منع أو تعويق محاولات الفرد التي يبذلها من أجـل إشـباع حاجاته ورغباته، ويستخدم هذا المصطلح أيضا للإشارة إلي الحلة الانفعالية التي تتميز أساسا بالغضب والقلق[٣].

وتختلف قدرة ضباط الشرطة على تحمل المشاق والصعاب والأزمـات، التي تواجههم في الحياة – سواء حياتهم العملية المهنية أو حياتهم الخاصـة العائلية – فنجد من الضباط من يصاب بهذا الإحباط، نتيجة أي تغير غيـر متوقع (مفاجئ) في مجري الأمور، أو لفشله في الحصول على ما يريد، أو

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي – علم النفس الفسيولوجي – مرجع سابق – ص ١٠٣.

٢- دكتور/ سيد صبحي – الإنسان وصحته النفسية – مرجع سابق – ص ٥٤.

٣- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون – مرجع سابق – ص ١٩٥.

لكثرة مشكلاته في العمل مع قيادته، كل ذلك يؤثر على حالته النفسية وروحه المعنوية ويشعره داخليا بأنه محبط. وواقع الأمر أن الإحباط كشعور نفسي قد تتداخل في أحداثه وتكوينه لدي ضباط الشرطة مجموعة من العوامل، قد تتحد فيما بينها لتولد الشعور بالإحباط، وقد تأتي متفرقة متتابعة ولكنها تعطي في نهاية المطاف نتيجة واحدة وهي حالة إحباط لضابط الشرطة. ومن هذه العوامل(*):

- مواجهة عائق يمنعه من إشباع حاجة، يتطلع إلي إشباعها بحرص شديد ودوافع قوية.
- مواجهة أزمة حقيقية في العمل غير متوقع حدوثها، ووجود صعوبات في إدارتها ومواجهتها.
- الوقوع تحت تأثير الظلم الإداري ـ سواء في خطأ أرتكبه أو وقع فيه ينتهي به الأمر إلي توقيع جزاء إداري ـ بينما هو داخليا يشعر بأنه لم يخطىء. أو أن الموضوع برمته لم يعالج بالعدالة المطلقة.
- عدم الحصول على الحقوق الطبيعية والقانونية والمنطقية في نطاق الوظيفة، بينما من هم أقل في المستوي والأداء يحصلون علي ما لا يستحقون (عدم تحقيق العدالة الوظيفية).
- النقل في نطاق العمل الوظيفي بشكل ينم عن أنه عقوبة، دونما خطأ فعلي قد أرتكب.

وتلعب ثلاثة محاور دورا مهما في تحديد درجة الإحباط التي يعاني منها ضابط الشرطة، هي أهمية الحاجة بالنسبة للضابط، وشدة الإعاقة التي تواجه الضابط وضراوتها، وعدد مرات الفشل في إشباع الدوافع.

(*) هناك نوعان من الظروف التي تؤدي إلي الإحباط: الأول: منع الفرد من تحقيق هدفه (أهدافه)، والثاني: التعارض بين الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها. فضابط الشرطة الذي يسعى الي اشباع حاجاته كغيره من فئات المجتمع، لابد وأن تواجهه عقبات تحول دون إشباع هذه الرغبات او الحاجات (دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٤).

ثانيا ــ كيف يكون مواجهة الشعور بالإحباط:

قد يظهر الفرد سلوكا عدوانيا تجاه مصدر الإحبـاط (FRUSTRA- TION SOURCE)، وقد يتصور نفسه سببا في عـدم إشـباع دوافعـه فيوجه سهام عدوانه إلي نفسه، ومن هنا ينبغي الاهتمام بتفريغ طاقة العدوان هذه ومحاولة التعامل مع هذه الطاقة بهوادة، لأن الإنسان إذا ما سار تجـاه دوافعه محـاولا إشباعها، دون أن يتوقع أو يعمل حسابا لدوافعه فإنه قـد يواجه مشكلات لا يعلم تأويلها[1]. ومن هنا كان الأقرب للصواب أن يحصل ضابط الشرطة على ضرب من ضروب التوازن، بين ما يريد وما يملك، أو بين ما عندي وما ليس عندي ولكن أرغب فيه أو أتطلع إليه[*].

فمن الضروري أن يحرص ضابط الشرطة على اتزانه حرصه علـى الحياة، حتى يتمكن من الاستمرار في التقدم والرقي والنجاح، فـإذا كانـت هناك ثمة عوامل قد يكون من شأنها زعزعة تكامل الشخصية فـي الحيـاة الواقعية، فإن هذه العوامل لا يمكن أن تكون بمثابة قوي هدامة تقضي تماما علي كل توازن، بل هي في حالة الإيمان العميق تصبح قوي نشطة، تحفـز الإنسان إلي المزيد من النمو الروحي والرقي النفسي. ومن هنا فإن الإحباط يمثل مؤشرا تستطيع من خلاله أن تستشف مدي القدرة على تحمل الشخص للمشكلات التي تواجهه.

1-Braham. R..Byne.D.: social psychology (8th ed.) London: Allyn and Bacon .1997. p,37.

(*) يشعر ضابط الشرطة بالإحباط في حالة وجود عائق يمنعه من تحقيق هدف شخصي أو في حالة شعوره بالعجز من القيام بأي عمل لتغيير الموقف غير المرغوب فيه. وفي الغالب يتجسد رد الفعل في انفعال الغضب. ومن الطبيعي أن يصاحب ذلك إفراز الهرمونـات التـي تـرتبط بالمواقف الضاغطة، ويمثل الإحباط أحد التفسيرات أو الافتراضات المتعلقة بالسلوك العـدواني Aggression فالشخص المحبط يلجأ إلي السلوك العدواني، وأن السلوك العدواني يكون نتيجة ما أصاب الفرد من إحباط، وعلي الرغم من الجدل العلمي حول ذلك (نظرية الإحباط العدواني)، إلا أن هناك اتفاقا بين العديد من الباحثين النفسيين، علي أن الإحباط يمثل خبرة غيـر سـارة، ومصدر استثارة الفرد . يراجع أيضا: (دكتور/ سيد صبحي- مرجع سابق - ص ٥٥).

وليس من شك في أن ضابط الشرطة التي تستبد به المخاوف مـــن أن يفشل أو يصاب بالإحباط من جراء خوفه من مواجهة المستقبل، يكون أبعـــد ما يكون عن الشخص السوي من الناحية النفسية، بحيث يصعب الركون إليه أو الاعتماد علي تصرفاته وأفعاله(*). وقد أوعز بعض الباحثين إلي أنه مـــن أسباب الإحباط البيروقراطية (BUREAUCRACY)، وهي التي تشـــير إلي الروتين والعلاقات غير الشخصية في مؤسسات العمل المختلفة، وتكمن سلبية البيروقراطية في كونها من الأسباب وراء انخفاض الدافعية، والدرجة المنخفضة من الرضا الوظيفي.

المطلب الخامس
اضطراب الشعور بالوفاء

يستشعر الإنسان ضربا من الراحة النفسية يصـــاحبها ذلـــك الشـــعور الجميل الذي يحسه، عندما تقوم حياته العضوية بوظيفتهـــا الســـوية، وهـــذه الراحة تأتي من سلامة التعامل مع الجزئيات ودقة التفاعـــل مـــع مكونـــات الجسم، وصفاء النفس التي تحرك الأعضاء في هدوء وراحة ووئام. والحب يمثل قمة الانفعالات البشرية التي يمر بها الإنسان، لما يحتويه من شـــحنات وجدانية تنطوي علـــى خبرات ومواقف وأحاسيس تواكبها انفعالات، هـــي مزيج مـــن الغبطة والسرور والسعادة، ولكن هذه التجربة الشاقة المجهـــدة تستلزم بالضرورة هذا السياج المتين، الـــذي نتطلع إليه عندمـــا نتحدث عن الحب وما يصاحبه مـــن انفعالات، والمعني بهـــذا السياج المتين (الوفـــاء)، فمشكلة الحب أن المحب يضع كل ثقته في من يحب، وينتظر حصاد هـــذه

(*) كما يعتبر التعبير عن الشعور الشخصي للآخرين، أو كتابة ذلـــك الشـــعور مـــن الأمـــور المساعدة علي تنفيس الغضب الكاتم في الصدر، ويساهم في إلقاء بعض الضوء علي الموقـــف غير السار الذي مر به الفرد. ويمكن أن يضاف إلي ذلك تبني الفرد لأهـــداف بديلـــة وتقيـــيم اعتقاداته الشخصية التي في ضوئها يتفاعل مع الآخرين من وقت لآخر، ومن المناسب أن يسأل الفرد نفسه عن دور اعتقاده الشخصي في حالة الإحباط التي يعاني منها. (دكتور/ علي عسكر – مرجع سابق – ص ٧٤).

الثقة، من خلال الوفاء الــذي يعني الاستمرار ويعبر عــن الالتزام والثبات على المبدأ[١]. فضابط الشرطة في حاجة ماسة إلي تعميق مفهوم الحب لديه، أن يحب وطنه الحب الذي يستحقه ويدفعه بالفداء بروحه مــن أجــل أمنــه وسلامته، أن يحب عمله ووظيفته يحب أنه ضابط شــرطة، هــذه المهنــة الراقية الصعبة المراسي المرهقة الشاقة، والتــي لا تقبــل فــيمن يلبســها ويتوظفها سوي أن يحبها.

ولنتساءل ما هو الدافع لدي ضابط الشرطة لأن يترك أســرته وأهلــه وعشيرته و يجوب المحافظات شرقا وغربا وشمالا وجنوبــا فــي العمــل الأمني، اليوم في الوجه البحري وغدا في الوجه القبلي، هــو فــي مكــان وأسرته في مكان آخر، لا تبرير ولا حجة سوي أنه يحب عمله ووظيفتــه، ما الدافع لأن يمكث ضابط الشرطة ليلا طويلا مرهقا وأياما كثيــرة شــاقة يطارد القتلة والخارجين عن القانون، ويمسك بهم الواحد تلو الآخر، الــدافع أنه يحب عمله ويشعر بالسعادة والفرحة والسرور عندما يبلغ مراده ويحقــق آماله، تري البسمة تعلو وجه تري الإشراق يملئ عينيه، لقد تم القبض على القاتل (المجرم) أو تم إنهاء المأمورية بسلام أو تم إعادة الحق إلى أصحابه.

ومع كل هذا الحب ومع كل هذه التضحيات مــا أقســى أن يستشــعر ضابط الشرطة - من الناحية النفسية - في لحظة أنه كــان غيــر محــق - مخطأ، أو أنه أعطي ولم يجد مقابل ما أعطي، ضحي ولم تكــن التضــحية مستحقة، وليس أقسى علي النفس البشرية من أن تتحقق يوما مــن أن كــل الآمال التي نسجتها، وزرعتها في أرض الحب - حب الضابط لعمله وعشقه لمهنته - قد ذهبت ولم تؤت بثمارها المتوقعة، وأن كل ما قد عايشته الــنفس من أحاسيس لا يعدو أن يكون مجرد أوهام، وقد كشفت الحقيقة المرة عــن زيفها، وأظهرت عدم صدقها، فمن الضغوط النفسية القاســية علــي نفــس ضابط الشرطة، الشعور باضطراب معاني ومفاهيم الوفاء التي ينتظرها من

١ - دكتور/ سيد صبحي - المرجع السابق - ص ١٤٣.

وظيفته التي أحبها، فالحب يتكامل مع العدالة، فالحب وحده كقيمة وفضـيلة من الصعب أن يحيا بمفرده.

وتكمل الصورة فضيلة العدالة وهي التي تعني الاهتمام بحقوق الطرف الآخر ومطالبته المشروعية عند من يحب، ضابط الشرطة ينتظر الوفاء من وظيفته التي أحبها وذلك وفقا للمشروعية والالتزام بـالقوانين، إن العدالـة تعطي الحقوق، والحب لا يعرف إلا العدل، والعدل لا يمكن أن يسود إلا إذا أعطت الوظيفة الأمنية من يحبها حقوقه، وهذه الحقوق سواء مادية أو أدبية أو معنوية، ترسخ في النفس – نفس الضابط – معاني السلوكيات السـوية، والتصرفات الأخلاقية المشبعة بالقيم السامية الرفيعة.

المطلب السادس

الاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط

يشير مفهوم الاحتراق النفسي (BURNOUT) إلي حالة من الإنهـاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضـغوط عاليـة، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية منها علـى سبيل المثال التعب، الإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بـالآخرين، فقـدان الاهتمام بالعمل، السخرية مـن الآخرين، الكآبة، الشك فـي قيمـة الحيـاة والعلاقات الاجتماعية، والسلبية فـي مفهوم الذات، ولا يختلف اثنان علـى أن هـذه المظاهر تساهم بشكل أو بآخر في نوعية أداء الفرد فـي عمله[1].

وهناك شبه اتفاق بين الباحثين في مجال السلوك التنظيمي على أن الفرد الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله، يكون أكثر عرضة من غيره للاحتـراق النفسي، وترتبط حالة الاحتراق النفسي بدرجـة أعلـى بالعـاملين بمهـن الخدمات الاجتماعية كالشرطة، متخصصوا الخدمة الاجتماعيـة والنفسـية، عناصر التمريض، الأطباء، المحامين، وغيرهم ممن يتعاملون مع الناس.

١- دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ١٠٢.

قضابط الشرطة الملتزم المخلص في عمله، بالإضافة لظروف عمله الصعبة الضاغطة، يقع تحت تأثير ضغط داخلي للعطاء، وفي الوقت نفسه يواجه ظروفاً ومتغيرات خارجة عن إرادته وتحكمه، تقلل من فعاليته في القيام بعمله بالصورة التي تعكس دافعه الشخصي. بهذه الصورة فأن هذا الضابط معرض للوصول إلي حالة الاحتراق النفسي(*).

وتشير الباحثة باربرا براهام (BARBRA BRAHAM)[١] إلي أن هناك أربعة مؤشرات أولية، ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار، كنوع من التحذير بأن الفرد في طريقه إلي الاحتراق النفسي:

١- **الانشغال الدائم (BUSYNESS):** والاستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم، فعندما يقع الفرد في شراك الانشغال الدائم فإنه يضحي بالحاضر. وهذا يعني أن وجوده في اجتماع أو مقابلة يكون جسديا وليس ذهنيا، ففكره أما يكون في المقابلة السابقة، أو فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق، وعادة في مثل هذه الحالة ينجز

(*) من المناسب هنا أن نشير إلي عدد من النقاط توضح اختلاف حالة الاحتراق النفسي، عن حالات أخري متشابهة لها: ــ علي الرغم من أن التعب أو التوتر المؤقت قد يشكل العلامات الأولية لهذه الحالة، إلا أن ذلك ليس كافيا للدلالة عليها وبخاصة إذا كانت قصيرة الأجل، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية التي تم ذكرها.
ــ يختلف الاحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي (Socialization) حيث يغير الفرد سلوكه واتجاهاته نتيجة للتفاعل مع الآخرين، بحيث تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية إذا كان الوسط الاجتماعي الذي يحدث فيه ذلك التفاعل يدعم التصرفات غير البناءة، أما بالنسبة للاحتراق النفسي، فإن سلوك الفرد هو محصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في العمل
ــ حالة عدم الرضا وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل لا تعتبر احتراقا نفسيا، ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار لأن استمرارها يؤدي إلي الاحتراق النفسي.
ــ الاستمرار في العمل لا يعتبر مؤشرا يعتمد عليه، في إصدار حكم بغياب الاحتراق النفسي، فالفرد ربما يستمر في عمله، بالرغم مما يعانيه من احتراق نفسي لأسباب متعددة منها: الراتب الجيد، مسئوليات وظيفية قليلة، وفي أسوأ الحالات عدم وجود فرص للالتحاق بأعمال أخري.
(دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ١٠٣).

1 -Braham , B: Op. cit. P. 127.

الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي بغيره، حيث أن الهم الوحيد الذي يشغله السرعة والعدد وليس الإتقان والاهتمام بما بين يديه.

٢- **تأجيل الأمور السارة والأنشطة الاجتماعية:** من خلال الاقتناع الـذاتي بأن هناك وقتا لمثل هذه الأنشطة [فيما بعد] لن يأتي أبدا، ويؤجل دائما.

٣- **العيش حسب قاعدة [يجب وينبغي]:** يصبح هو السائد في حياة الفـرد، الأمر الذي يترتب عليه زيادة حساسية الفرد لما يظن الآخرون ويصبح غير قادر علي إرضاء نفسه، وحتى في حالة الرغبة بإرضاء الآخـرين التي تصاحب هذه القاعدة، فأنه يجد ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

٤- **فقدان الرؤية أو المنظور (PERSPECTIVE):** الذي يؤدي إلي أن يصبح كل شيء عند الفرد مهما وعاجلا، وتكون النتيجة بأن ينهمك في عمله لدرجة يفقد معها المرح، ويجد نفسه كثير التردد عند اتخاذ القرار،

ويرتبط ذلك بما يعرف في الغرب (WORKAHOLIC) الشـخص المدمن على العمل، مستمد من الشخص مدمن تناول المشروبات الكحوليـة، لكونها جزءا من الاجتماعيات في الغرب. وتشير التسمية إلي الفـرد الـذي يصبح العمل الجزء الأساسي في حياته وفي مركز اهتماماته، بصورة تخـل بالتوازن المطلوب لتفادي المشكلات البدنية والانفعالية الي تصاحب الخلل[١].

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ١٠٤.

ـ اهتم ريتشارد البرت (Richard) بفحص سمات الشخصية الخاصة لضباط البوليس، حيث قام بدراسة سنة ٢٠٠٠ عن العلاقة بين ما يسمي بالاحتراق الـداخلي ,Burnout وقلـق المـوت، والعدوانية لدي ضباط البوليس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع التصميم المنهجي للبحث في صورة دراسة ارتباطية تم إجراءها علي بعض الأقسام البوليسية متوسطة الحجم الموجودة فـي جنوب غرب الولايات المتحدة. وتم تطبيق عدد ٣ أدوات مقننة هي اختبار ماسلاك للاحتـراق الداخلي Maslach Burnout Inventory واختبار تمبلر وماك موردي لقلق الموت Templer /Mc mordie Death Anxiety Scale وتم تقيـيم متغيـر العدوانيـة Aggression بعـدد المشاجرات البدنية التي تمت في السنتين الأخيرتين، ذلك علي ٦١ من الضباط، وخلصت النتائج إلي وجود ارتباط موجب بين قلق الموت والاحتراق الداخلي والعدوانية رغم عدم وجود إشارة لارتباطات موجبة بين المتغيرات الثلاث وعدد المشاجرات البدنية.(Richard, 2000, p.115).

المبحث الثالث
الضغوط الخارجية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

يتعرض ضابط الشرطة أثناء ممارسته لجوانب حياته المتعددة، سواء في الجانب المهني، وما يحتويه من مهام وظيفية ومسئوليات وواجبات، أو في الجانب الاجتماعي وما يشمله من علاقات أسرية وعائلية وصدقات، إلى العديد من المؤثرات يترتب عليها في الغالب بعض من الضغوط، هذه الضغوط الخارجية ليست حتمية أن تقع على شخصية ضابط الشرطة، وإنما هى مسألة نسبية تختلف من ضابط إلى آخر، فالجانب الوظيفي يمكن أن يؤثر على شخصية ضابط ولا يتأثر به شخصية ضابط آخر، كما أنه في مدى التأثير يوجد اختلاف بين شخصيات الضباط. وبذلك فإن مدى تأثير الضغوط على شخصية ضابط الشرطة يكون مختلفا كما وكيفا. ونظرا لأهمية تأثير الضغوط الخارجية على الشخصية، فإن دراستها سوف تشمل:

المطلب الأول: الضغوط الوظيفية.

المطلب الثاني: العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط.

المطلب الأول
الضغوط الوظيفية

تمهيد:

يستقطب موضوع العوامل المهنية المسببة للضغوط (الضغوط المهنية) اهتمام الباحثين الاجتماعيين بصفة عامة، والباحثين في مجال السلوك التنظيمي (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR) بصفة خاصة. **والسلوك التنظيمي** هو المجال الذي يهتم بدراسة سلوك الأفراد في مجالات العمل المختلفة على المستوي الفردي والجماعي، مستهدفا زيادة فعالية المنظمات وتحقيق الرعاية المناسبة للعاملين فيها، ويرجع سبب الاهتمام المتزايد بهذا المجال العلمي، إلي أهمية دور العنصر البشري في المنظمات.

وتستخدم عبارة الضغط أو الضغوط عند تناول الموضوع من البعد المهني (OCCUPATIONAL DIMENSION) للدلالة على حالتين:

الأولي: تشير إلي ظروف العمل المادية والاجتماعية التي تحيط بالفرد في مكان عمله، والتي تسبب نوعا من الضيق والتوتر. وضمن هذا الإطار فأنها ترتبط بعوامل خارجية.

الثانية: تشير للشعور غير السار الذي ينتاب الفرد بسبب هذه العوامل.

وترتكز أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى حيوية وأهمية العمل في حياة الفرد، الذي يقضي ما يعادل الثلث من حياته وهو يزاول عملا، كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن وحاجاته النفسية من تقدير اجتماعي ونمو ذاتي، بل ويمكن القول بأن العمل يساهم في تحقيق السعادة للإنسان[١].

*** في معني العمل (الوظيفة):**

يدل العمل على المهام التي يقوم بها ضابط الشرطة، في مجال معين والتي تعرف بـ(الوظيفة). وتتفاوت الآراء المعاصرة حول العمل من فرويد (FREUD) الذي يري ضرورة العمل للبقاء (لا يتطرق لمحتوي العمل لتسهيل عملية النمو النفسي)، مرورا بفروم (FROMM) الذي يركز على أهمية العمل الذي يوفر الاستقلالية، وانتهاء بنظرية تحقيق الذات ACTUALIZATION SELF لمازلو (MASLOW) يري أن الدافع الرئيسي لسلوك الفرد هو التعبير عن المهارات الفردية إلي أبعد مدي[٢].

ويمكن إيجاز الفوائد النفسية والاجتماعية التي تعود على ضابط الشرطة من الوظيفة التي يعمل فيها فيما يلي:

١- دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ٨٣. ويراجع أيضا:

-Warr, p, Wsll, T: Work and well being Middlesex. England: Penguin Books. 1975, p.10.

٢- يراجع: دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – من ص ٨٤. ويراجع أيضا:

- O'Brien, G: Psychology of work and unemployment. New York: Jhon Wiley, sons. 1986.

- **اقتصاديا:** مصدر رئيسي للدخل ووسيلة للحصول على مستلزمات حياته ولقضاء احتياجات أسرته، وتوفير الدعم المادي المطمئن له.
- **اجتماعيا:** التنوع في حياته وتهيئة الفرصة للقاء الآخرين، وتكوين علاقات جيدة في نطاق العمل أو في الإطار الاجتماعي المحيط به، وما يستتبع ذلك من الحصول على تقدير واحترام الآخرين، والذي بدوره يساهم في تقديره لذاته واحترامه لشخصه وثقته بنفسه، وأيضا توفير الدعم الاجتماعي اللازم، لمواجهة أي مشكلات تقع له.
- **معنويا:** المساهمة في تحقيق أمن المجتمع وما يترتب من اكتساب الضابط الهوية الوطنية والقوة الذاتية، مما ينمي لديه الشعور الإيجابي بأهمية دوره وتمتعه بصفة المواطنة.

*** ماذا يعني الضغط في مجال العمل:**

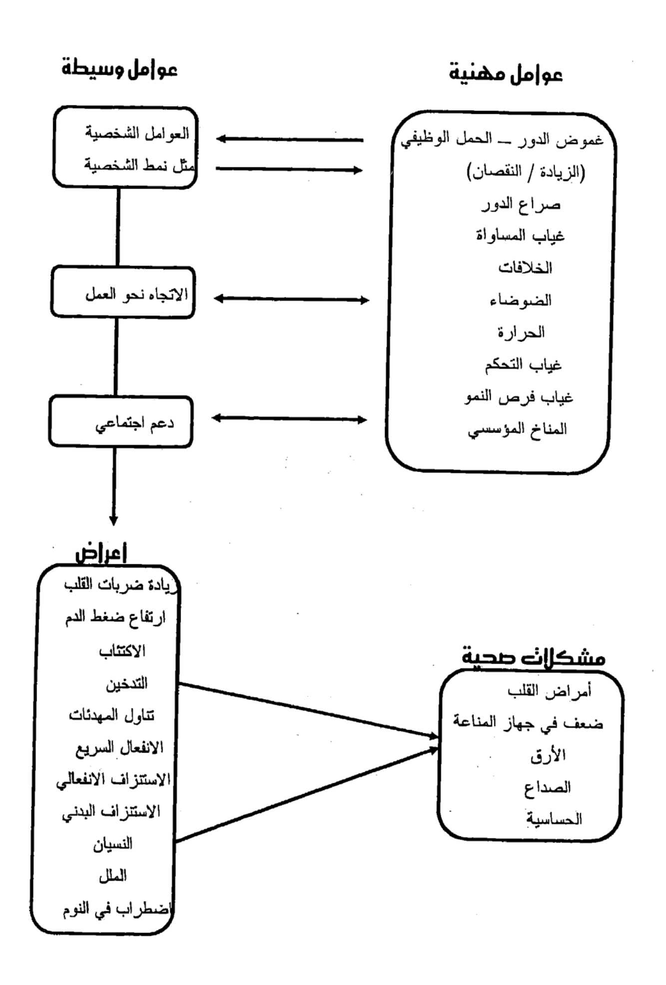
عند محاولة الإجابة على هذا التساؤل اعتمادا على وجهة نظر العاملين بمختلف مؤسسات الدولة، فإن الإجابة على لسان هؤلاء تناولت أمور عديدة منها عدم معرفة ما هو المطلوب أدائه، أو زيادة الحمل الوظيفي، أو عدم كفاية المردود المالي للاحتياجات، أو صعوبة اتخاذ قرارات تتعلق بالآخرين من مرءوسين وعاملين، أو غياب العدالة في التقييم الدوري، أو عدم وجود تعاون.. الخ(١). فهذه عوامل تجمع بين ضغوط خاصة بالعمل نفسه، وضغوط تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية والمادية(٢).

تقسيم:

طبقا لمفهوم نظام الوظيفة الشرطية، فإن ضابط الشرطة يؤدي عمله ضمن منظومة من العلاقات والمسئوليات والإجراءات، والأهم من ذلك

١- دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ٨٧. وأشار إلي تجميع وجهة نظر العاملين من خلال القاءات في الدورات التدريبية.

2- Vecchio, R: Organizational behavior, (2nd ed.) Toronto: the Dryden press, 1991.
-Robbins,s: Essentials of organizational behavior (5th ed.) uppre saddle River. NJ: Prentice Hall. 1997.


عوامل وسيطة
عوامل مهنية
العوامل الشخصية
مثل نمط الشخصية
غموض الدور ـ الحمل الوظيفي
(الزيادة / النقصان)
صراع الدور
غياب المساواة
الخلافات
الضوضاء
الحرارة
غياب التحكم
غياب فرص النمو
المناخ المؤسسي
الاتجاه نحو العمل
دعم اجتماعي
اعراض
زيادة ضربات القلب
ارتفاع ضغط الدم
الاكتئاب
التدخين
تناول المهدئات
الانفعال السريع
الاستنزاف الانفعالي
الاستنزاف البدني
النسيان
الملل
اضطراب في النوم
مشكلات صحية
أمراض القلب
ضعف في جهاز المناعة
الأرق
الصداع
الحساسية

ضمن محيط بشري تتباين دوافعهم وتوقعاتهم وإطارهم المرجعي، وطبيعي في مثل هذه الظروف أن يواجه ضابط الشرطة مواقف، واستجابات سلوكية لا تلقى القبول عنده، والتي ربما تتحول إلي مصادر للضغوط بالنسبة له.

ونظرا لأهمية الوظيفة الشرطة في المجتمع، وما يترتب عليها من ضغوط ومؤثرات، فإن الدراسة للضغوط الوظيفية سوف تشمل ما يلي:

الفرع الأول: طبيعة هيئة الشرطة.

الفرع الثاني: استعراض بعض مصادر الضغط الخارجية.

الفرع الثالث: التقارير السنوية السرية (تقارير الكفاية).

الفرع الرابع: نظام التنقلات.

الفرع الخامس: النظام التأديبي لضباط الشرطة.

الفرع الأول
طبيعة هيئة الشرطة

من الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة والمؤثرة في جانبها الوظيفي، الطبيعة الوسطية لهيئة الشرطة، فالشرطة هيئة ليست مدنية وليست عسكرية، ولكنها هيئة مدنية نظامية مما يزيد العبء على ضابط الشرطة، حيث أن ضابط الشرطة موظف عام يخضع لقانون خاص، هو قانون هيئة الشرطة الأكثر شدة وصرامة في أحكامه ونصوصه وبيان ذلك:

- **نصت المادة الأولي من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أن:**

"الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها ويباشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها" [١].

ويتضح أن القانون قد نص على أن الشرطة هيئة مدنية نظامية. ويرجع أصل هذا الوصف إلي معاني تتعلق بما تضمنه نص القانون.

١- مستبدلة بالقانون رقم ٢١٨/ ١٩٩١ - الجريدة الرسمية- العدد٤٩ (تابع)- ١٢/٥/ ١٩٩١م.

١ــ التفسير اللغوي والتاريخي: في معني الشرطة هيئة مدنية:

هيئة: لغة الحالة الظاهرة يقال (هاء) (يهوء)، (هيئة) حسنة إذا صار إليها، و(تهيأت) للشيء أخذت له (أهبتة) وتفرغت له، و(تهيأ) القوم (تهيؤا) من الهيئة جعلوا لكل واحد هيئة معلومة[١]. والمعني جماعة ذات وضع محدد مميز. وفي معني آخر (الهيئة) الشارة يقال فلان حسن الهيئة[٢].

مدنية: المدنية لغة هي المصر الجامع، لأنها من مدن والجمع (مدن) و(مدائن)[٣]. والمصر الجامع هو الموقع السكاني كثير العدد ويخالف في نظامه نظام البدو. ويعزز هذا المعني ما جاء في القرآن الكريم عندما أمر الله تعالي قوم موسى عليه السلام بأن يهبطوا مصرا. قال تعالى: (اهبِطُوا مِصراً فإن لكُم ما سألتُم....)[٤]. **وقال المفسرون:** أن مصر جمعها أمصار وهي البلاد الكبيرة المتحضرة، والنسبة إلي مدينة الرسول صلي الله عليه وسلم (مدني)[٥].

والمدنية لغة تعني أيضا: الحضارة واتساع العمران، والمدني هو الذي يعيش عيشة أهل المدينة وقد أخذ بأسباب الحضارة، ومنه القائم على المصالح المدنية التي تتشكل من مصالح المدينة وأهلها.

ولأن رفاهية المدينة وحضارتها ترتبطان بأمنها وطمأنينتها، وأنه لا بقاء للمدينة ولا لحضارتها إلا في ظلال أمن يشيع في أرجائها، فكان من الضروري وجود أداة توكل إليها مسئوليات حفظ الأمن في المدينة، وهذه الأداة موجودة منذ القدم بدأت في ظل المجتمعات القبلية، عندما كانت تسند مهمة صيانة قدسية النظم الموضوعة وردع العابثين بها، إلي أشخاص البوليس القبلي الذي كان رب القبيلة يختار أفراده من بين أهلها. ولما بدأ

١- المصباح المنير - كتاب الهاء - ص ٦٤٥.

٢- مختار الصحاح - باب الهاء - ص ٢٩٣.

٣- المصباح المنير - كتاب الميم - ص ٥٦٦.

٤- سورة البقرة- الآية ٦١.

٥- مختار الصحاح - باب الميم - ص ٢٥٨.

المجتمع الكبير في الظهور واختير له حكام، أخذ هؤلاء الحكام في تكــوين أجهزة أسندت إلي أفرادها هذه المهمة[١].

وكانت أول إشارة إلي تقرير الطبيعة المدنية لهيئة الشرطة في النظم المصرية ما ورد في قرار مجلس النظار الصادر في ١٢ أكتــوبر ١٨٨٤م، الخاص بتطبيق نظام المعاشات المدينة على رجــال الشــرطة[*]، مــن أن البوليس قوة مدنية تابعة لنظارة الداخلية والخدمة فيه تعد خدمة ملكية. كذلك ما تضمنه المنشور الذي أصدرته نظارة الداخلية في ٢٥ فبراير سنة ١٨٨٩ من أن قوة البوليس ليست عسكرية إنما هي قوة ملكية منتشرة فــي أنحــاء البلاد لتوطيد دعائم الأمن واستتباب الراحة العامة[٢].

نظامية: (نظم) اللؤلؤ جمعه في السلك وبابه ضرب، و(نظمه تنظيمــا) مثله، ومنــه (نظم) الشعر و(نظمه). و(النظام) الخيط الذي ينظم به اللؤلــؤ، و(الانتظام) الاتساق[٣]. و(نظمت) الأمر (فأنتظم) أي أقمته فاســتقام، وهــو على (نظام) واحد أي نهج مختلف[٤].

لذلك فإن وصف القانون الشرطة بأنها هيئة نظامية، لأن النظام هــو السير على نهج واحــد لا يختلف، والمنتظم هــو المرتب المتآلف المتسق،

١- لواء/ محمود الركايبي – النظام العقابي لرجال الشرطة – مجلة الأمن العام – العدد ٧٢ – يناير ١٩٧٦ – ص ٢٩، ويراجع: دكتور/ علي أمين سليم عيسي – مرجع سابق – ص ٧٧.

(*) وكان يطلق علي هذه الأجهزة في عهد الإغريق حتى ظهور الإسلام أسم (البوليس)، وهي مشتقة أصلا من لفظ (POLITEA)، وكان هذا المصطلح يعني عند الإغريق المدينة، ثم أصبح يطلق علي الجهاز الذي يصون أمن المدينة على أساس أن رفاهية المدينة وحضارتها وتقــدمها مرتبط بأمنها واستقرارها، ولما جاء الإسلام وأطلق على القائمين بحفظ الأمن أسم (الشــرطة). وذكر المؤرخون أنهم سموا كذلك لما كانوا يتميزوا به من شرط أو علامات ظاهرة. ولم يحدد المؤرخون هذه العلامات بالضبط. وأن كانت مصر قد أطلقت على مجموعة رجال الأمن أســم البوليس، وأغلب الظن أن هذا الاسم بدأ من عهد الاحتلال حتى الوحدة الأولي مع سوريا.

٢- لواء/ محمود الركايبي – المرجع السابق – ص ٣٠.

٣- مختار الصحاح – باب النون – ص ٢٧٨.

٤- المصباح المنير – كتاب النون – ص ٦١٢.

ولأن أعمال الشرطة يتطلب النجاح في أدائها مظهرا ومهارات وقدرات نظامية معينة لا يجوز الخروج عليها[1]، تبدأ بما يتطلبه العمل الشرطي في رجال الشرطة من شروط خاصة في الناحية الصحية واللياقة البدنية والهيئة العامة، ويندرج في هذه النواحي قوة الأبصار وطول القامة وأتساع الصدر والخلو من التشوهات الجسمية أو العيوب الخلقية، بالإضافة للمكانة الاجتماعية وتوافر الصحة النفسية.

وتشمل أيضا إخضاعهم لقواعد معينة مثل تزيهم بزي خاص، وتسلسل السلم الوظيفي الخاص بهم في شكل رتب تميزها علامات خاصة، وتدريبهم على السير المعتدل، واستعمال الأسلحة النارية وركوب الخيل وقيادات السيارات. وفي الجملة يخضع رجال الشرطة لنظام خاص يتكون من مجموعة القواعد والأسس والأنظمة، التي تدعو إلي الهيبة والاحترام الذين ينبغي توافرها في رجل الشرطة، حتى يؤدي واجبه على أكمل وجهه. ولكون أعمال الشرطة طابعها اليقظة والحركة السريعة لمواجهة المواقف المفاجئة، اقتضى الأمر لنجاح الخطط التي توضع لمواجهة هذه المواقف، ضرورة الامتثال للأوامر الصادرة في هذا الشأن، وعدم جواز التردد في أطاعتها أو التفكير في عدم تنفيذها أو مخالفة ما تقضي به، وأيضا فرض عقوبات صارمة علي من يخالفها أو يمتنع عن تنفيذها.

والمفاد من ما سبق أن هيئة الشرطة ليست هيئة مدنية بحتة، وإنما هي أيضا هيئة نظامية يسود كيانها ويقوم عصبها، علي علاقات متداخلة متشبعة تختلف عن العلاقات المدنية البحتة، وخاصة في واجب المرءوس في طاعة رئيسه وواجب الرئيس في قيادة مرءوسيه، والسيطرة على القوة الموضوعة تحت قيادته حتى تؤدي الواجب المكلفة به على الوجه الأكمل[2].

١- محمود الركابي – مرجع سابق – ص ٣٠.

٢- ويؤكد هذا المعنى تناول هذا النص في قوانين الشرطة المصرية المتتالية، فقد نص أول قانون لهيئة الشرطة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ في مادته الأولي علي أن: " البوليس قوات مدنية =

• **الشرطة ليست (هيئة عسكرية):**

هيئة الشرطة ليست هيئة عسكرية، ذلك لأنه ثابت بمراجع اللغة العربية أن كلمة عسكر كلمة فارسية معربة معناها الجيش، والعسكري الفرد في الجيش والمعسكر موضع تجمع الجيش. هذا بالإضافة إلي أن الأعمال العسكرية هي أعمال الجيش، التي تستهدف صون أمن الدولة من الاعتداء عليها من الخارج والدفاع عن أراضيها، ومعيار التفرقة بين ما يعد من الهيئات المدنية وما يعد من الهيئات العسكرية هو طبيعة الوظيفة المؤداه.

فوظيفة الشرطة عرفها قانون هيئة الشرطة بأنها:

- المحافظة على النظام.
- المحافظة على الأمن العام والآداب وكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين.
- تنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات.

وجميع هذه الأعمال تهدف إلى حماية أمن الدولة في الداخل، وبالتالي فأنها ليست أعمالا عسكرية، إنما هي أعمال مدنية.

٢ــ التفسير القانوني لطبيعة هيئة الشرطة:

يزيد الأمر إيضاحا ما دار في البرلمان المصري عندما أستقر الرأي في سنة ١٩٤٣ على إصدار تشريع بتنظيم هيئة الشرطة، فكان لزاما أن يتصدى هذا التشريع للإبانة عن صفة الهيئة، ولهذا تضمن المشروع الذي تقدمت به الحكومة إلي البرلمان وقتئذ، في مادته الأولي تباينا لهذه الصفة حيث نص على أن: " البوليس قوات مدنية نظامية ".

ومن الثابت بمضابط مجلس النواب في ذلك الحين أنه قد ثار جدلا كبيرا في البرلمان حول هذه المادة، وتفصيل هذا الجدل: أنه كان من رأي أحد النواب اعتبار قوات هيئة الشرطة المشكلة من الضباط والكونستبلات

= نظامية " . أما قوانين الشرطة التالية لهذا القانون وحتى القانون الحالي فإنها تعتبرها هيئة مدنية نظامية وليست قوات. ولفظ القوات عادة ما يستخدم للتعبير عن القوات المسلحة بالجيش المصري، وقوات البوليس إنما هي قوات مدنية مسلحة تسليحا بسيطا.

والصولات وضباط الصف والعساكر ورجال الخفر قوات عسكرية، والجزء المُشكل من معاوني الإدارة ومن الذين نقلوا إلي الشرطة من رجال القضاء وقتئذ، فيجب إخضاعهم للقانون العام، وإلا كان التشريع مخالفا للدستور(*).

- **تنظيم هيئة الشرطة بقانون خاص:**

يتضح مما سبق عرضه أن هيئة الشرطة هيئة مدنية نظامية، وهي ليست هيئة مدنية فقط تخضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة، بل إنها نظامية أيضا مما أدي إلي ضرورة صدور تشريع خاص يتواءم مع متطلبات العمل بهذا الجهاز، وهو قانون هيئة الشرطة والمطبق حاليا القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

ومن الطبيعي كأي من القوانين الخاصة فإنه يتم استكمال أي نقص في نصوص قانون هيئة الشرطة من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وبمعني آخر أنه يتم تطبيق قانون العاملين المدنيين فيما لم يرد به نص في قانون هيئة الشرطة(**).

(*) مناقشات مجلس النواب – مضبطة مجلس النواب المصري – في الفترة من نوفمبر ١٩٤٢ إلي مارس ١٩٤٣ بشأن إصدار تشريع لتنظيم البوليس المصري – مكتبة مجلس الشعب – غير منشور.

(**) ترجع المحكمة الإدارية العليا إلي قانون العاملين المدنيين فيما لم يرد به نص في قانون هيئة الشرطة، استنادا إلي نص المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة المستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة: " يسري علي أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ". الطعن رقم ٢٦١ لسنة ٣٢ ق – مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السنة ٣٥ – العدد الأول – رقم ٧٢ – ص ١٤.

الفرع الثاني

بعض مصادر الضغط الخارجية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة في نطاق الوظيفة الامنية

- **صراع / تعارض الدور(ROLE CONFLICT):**

يحدث صراع الدور أو الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب، على ضابط الشرطة الاستجابة لأحدهم فيصعب عليه الاستجابة للآخـر، فعلـى سبيل المثال ضابط الشرطة مطالب بأن ينتقل لفحـص البلاغـات وإجـراء المعاينات وتحرير المحاضر للمواطنين، ثم الخروج لخدمة كـرة قـدم، أو التواجد في خدمة أمنية هامة، ثم العودة لمباشرة أعماله في القسم، وبعد كل ذلك مكلف بالمرور على الخدمات الهامة بالقسم وغير ذلك من أعمال أمنية. بالإضافة إلي كون هذا التعارض أحـد مصادر الضغوط المهنية، فإن زيادة صراع الدور يؤدي إلي انخفاض الرضا الـوظيفي، والإصـابة بـأمراض انفعالية مثل ضغط الدم، وزيادة نسبة الكولسترول في الدم[١].

- **غموض الدور (ROLE AMBIGUITY):**

يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول المسئوليات المهنية المطلوبة من ضابط الشرطة، وفي الغالب يغلف الكثير من الأعمال الأمنية درجة من الغموض، تتفاوت بين مسئولية مباشرة العمل، وأسلوب أداء العمـل، إلـي المسئولية الإشرافية ذات المعاني الواسعة الفضفاضة، التـي تسـتوعب أي أخطاء يمكن أن يقع فيها ضابط الشرطة.

ومع أن هذه المتغيرات لا تمثل تهديدا (مصدرا للضغط) للضابط، إلا أن استمرارية الغموض تؤدي إلي نتائج سلبية، وقد أوضحت البحوث النفسـية بأن غموض الدور يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، وتكرار التعبيـر عـن الرغبة في ترك العمل، وإضفاء جو من التوتر في مكان العمـل، وإشـاعة درجة منخفضة مـن الثقة بالنفس، وكل هذه المكونات في حـد ذاتها مـن

١- راجع مصادر الضغط الوظيفية: دكتور/ علي عسكر – مرجع سابق – ص ٨٧ وما بعدها.

الصعب إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغوط، ومن الجانب الفسيولوجي هناك علاقة بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم.

- **طبيعة العمل (NATURE OF THE JOP):**

داخل وظيفة الشرطة تتعدد المسميات وتختلف المناصب وتتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسئوليات، وطرق الأداء والنتائج المترتبة على السلوك وما يمارسه الضابط من مهام، والمطلوب تحقيقه من الأجهزة سواء الخدمية الجماهيرية، أو المعاونة المتخصصة، أو المكملة لعمل أجهزة أخري. فعمل قطاع أمن الدولة يختلف عن قطاع الأمن العام، الذي يختلف بدوره عن قطاع التدريب أو عن قطاع أكاديمية الشرطة.

وهذا التباين الذي يعيش فيه ضابط الشرطة والذي يمكن أن ينتقل بين كل أو بعض هذه القطاعات للعمل فيها، يؤدي إلي إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة علي ضابط الشرطة. لأنه من الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتضمن مسئولية الحفاظ علي أرواح وأموال أعراض المواطنين، أكثر مساهمة في القلق والاضطراب والضغط النفسي والعصبي مقارنة بالأعمال المكتبية. والشيء نفسه يقال بشأن العمل الأمني الميداني الذي يتطلب من ضابط الشرطة أن يتخذ قرارات هامة ويمكن أن تكون مصيرية، وذلك مقارنة بالعمل الأمني الذي يتم من خلال أعمال إدارية.

فحسب طبيعة العمل الأمني ومدي خطورته، وما يحمله من مفاجآت يصعب رصدها أو أحداث يمكن التكهن بها، يكون الضغط النفسي على ضابط الشرطة وما يصاحبه من توتر، وتغيرات فسيولوجية من ارتفاع ضغط الدم أو ضيق التنفس ....إلي أخر هذه الأمراض المهنية.

- **زيادة الحمل الوظيفي (OVER LOAD):**

ضابط الشرطة عندما تزداد المهام المطلوبة منه، سواء من حيث الكمية أو مستوي الأداء والمهارة، فإن ذلك يزيد الضغوط النفسية عليه، وهو لا يمتلك أنظمة بديلة للوقاية من هذه الضغوط.

وغالبا ما تؤدي زيادة الحمل الوظيفي إلـــي مشكلات بدنية وعقلية، التـــي بدورها تؤثر سلبا على الأداء، وتصنف زيادة الحمل الوظيفي إلي نوعين:

- **زيادة الكمية (QUANTITATIVE)**: تشـــير إلـــي إدراك ضـــابط الشرطة بأن المطلوب منه أكثر من طاقته، أو ليس هناك وقــت كــاف لإنجاز تلك المسئوليات.
- **زيادة نوعية (QUALITATIVE)**: يتعلق بــقدرة ومهارة ضـــابط الشرطة، للتعامل مع المهام المطلوبة منه.

وضمن هذا الإطار، يمكن القول بأن شاغلي المراكز التنفيذية الأمنيـــة (مناصب الإدارية العليا) التي تتطلب أعمالهم اتخاذ قرارات وإصدار أوامر وتعليمات – مثل مأموري الأقسام والمراكز ومساعدي الفــرق والقيـــادات الأمنية الأعلى في نفس التدرج الوظيفي – يمرون بخبرات النـــوعين مـــن الحمل الوظيفي[١]. حيث يتطلب عملهم سرعة اتخـــاذ القـــرار، وفـــي ذات الوقت الإلمام بالأبعاد المختلفة لموضوع هذا القرار، والذي ربمـــا يترتـــب عليه تداعيات خطيرة أو يتمخض عن أحداث جسيمة.

وتبين الدراسات النفسية المتخصصة أن لزيادة الحمل الوظيفي علاقـــة بانخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض تقدير الذات، وزيادة التدخين، وزيـــادة ضربات القلب مع التوتر النفسي المصاحب للمواقف.

- **الدوام/ المناوبة (WORK SHIFT):**

يرتبط هـــذا العنصر بالعمل فـــي أوقات غير تقليدية، فهناك مهن عديدة ووظائف كثيرة مستقرة في فترات الدوام التقليدية (العمل في فترات صباحية بصفة دائمة)، ويأتي جهاز الشرطة علـــى قائمة الأجهزة التي تسهر على

١– يشبه بعض الباحثين هذا العامل (زيادة الحمل الوظيفي)، بانقطاع التيار الكهربائي عندما يزداد الحمل الاستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء، وعلي عكس النظام الكهربائي فـــأن الإنسان لا يملك جهازا آليا مساندا للسلامة يجنبه الآثار السلبية الناتجة عـــن الحمـــل الزائـــد. (دكتور/ علي عسكر – المرجع السابق – ص ٨٩).

أمن المجتمع، والوظيفة الأمنية مستمرة على مدار اليوم وفـــي كل الأحوال والظروف. ويمكن القول بصدق أن الدوام في جهاز الشرطة فــي أوقــات مختلفة وفـــي أحيان كثيرة فـــي أوقات غير مسبوقة، أصبح معتاداً للضباط (مثل العمل في الأعياد والمناسبات وخلال شهر رمضان الكريم تحديدا وقت الإفطار)، بل إن السمة الغالبة للوظيفة الأمنية هي عدم انتظام مواعيد العمل الرسمية، من حيث امتدادها دائما للساعات الأولى من اليوم التالي.

وقد بينت الدراسات النفسية والمهنية[١]، بأن المناوبة لها تــأثير ســلبي على عادات النوم والعلاقات الاجتماعية، حيث تــرتبط بحــالات الشــعور بالتعب، والنـــوم المتقطع، واضطراب في الشهية، وزيادة حالات الطــلاق والفشل الأسري. والمشكلات العائلية (الجنسية) بــين الــزوجين. وأيضــا انخفاض عدد اللقاءات مع الأصدقاء، وزيادة حوادث العمل، مــع انخفــاض في الولاء أو الالتزام (COMMITMENT) تجاه المنظمة. وهذه الأخيــرة تزداد سوء إذا لم تطبق العدالة في توزيع مناوبات العمل[٢]. ويعود الســبب الرئيسي في هذه المشكلات وبخاصة العضوية منها، إلي التغيير الذي يحدث في الساعة البيولوجية لجسم الإنسان ساعات النوم والنشاط في اليوم الواحد.

ونخلص من ذلك إلـــي تعرض نسبـــة كبيرة مـــن ضـــباط الشـــرطة، لدرجات متفاوتـــة مـــن الاضطرابات في توازنه الفسيولوجي والنفسي، عند تغيير توقيت العمل من فترة إلي أخري، وبما أن من سمات الدوام في جهاز الشرطة أن يكون في المواعيد غير التقليدية، فإنه من المحتمل أن يصـــاحب ذلك أن تكون أحـــد سمات شخصية ضابط الشرطة، اضـــطراب التـــوازن الفسيولوجي والنفسي، والخلل المستمر في الطبيعة البيولوجية للجسم.

- **الافتقاد إلي الفرص الكافية للتطوير المهني: (INADEQUATE CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES):**

١- المرجع نفسه – ص ٩٠.

٢- المرجع نفسه – ص ٩١.

يتعلق هذا العنصر بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل الأمني، والتي تؤثر في إدراك ضابط الشرطة حول ما يتعلق بنموه وتطوره المهني. فإحساس ضابط الشرطة بغياب فرص تطوير مهارات العمل أو الارتفاع بمستوي التأهيل يعتبر مصدرا للقلق والإحباط له.

ويزداد هذا القلق سوءا ويتضاعف الضغط النفسي إذا تضمن إدراكه جوانب أخري مثل: غياب الضمان الوظيفي، وغياب المساواة في المعاملة، وافتقاد التقييم الموضوعي للأداء الوظيفي، والشعور الداخلي بغياب العدالة في المعاملة وافتقاد الوظيفة لمقومات العدالة.

وقد حذر الباحثون في الدراسات النفسية والمهنية من أنه في مثل هذه الحالات يلجأ الفرد عادة إلي أساليب تكيفية مثل تقليل الجهد المبذول في العمل، أو اللجوء إلي العقاقير المهدئة، أو التباعد الاجتماعي في علاقته بزملاء العمل، أو أن تصبح السمة الغالبة للفرد هي السلبية تجاه القرارات الإدارية، والاستخفاف بها حتى التي ارتضاها سابقا. ولا شك في أن هذه الأساليب تؤثر بالسلب علي شخصية ضابط الشرطة المأمول أن تتميز بسمات إيجابية فعالة، ورقي فكري في تعامله مع عناصر وظيفته، والمحيطين به سواء في البيئة الوظيفية أو البيئة الاجتماعية.

- **غياب المعلومات المرتدة حول الأداء: (LACK OF PERFPR-MANCE FEEDBACK)**

يرغب معظم ضباط الشرطة في معرفة ردود فعل ما يقومون به في العمل الأمني من جهد وأداء، وما يعرض علي المسئولين (القيادات) من أعمال، وتقييم الرئيس المباشر لهذا الجهد والدور المبذول لتحقيق الأهداف الأمنية التي تضعها الجهة المسئولة [سواء مديرية أمن أو إدارة أو مصلحة]، وبمعني آخر معرفة القدرات الحقيقية التي يتمتع بها كل ضابط في عمله، وهذا يعتبر الهدف الأساسي لعملية التقييم السنوية التي تقوم بها جهة الإدارة – وزارة الداخلية – للضباط العاملين عامة.

فعلى المستوي الشخصي، تساعد عملية معرفة المعلومات حول أداء الضابط على معرفة جوانب القوة، وأيضا جوانب الضعف في أدائه الوظيفي، أو للشعور بالاطمئنان النفسي والاستقرار الذهني عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين - يعرف ذلك بـ (SOCIAL COMPARISON) - المقارنة الاجتماعية من الضباط بجهة العمل.

وتبين البحوث بشأن هذا الموضوع أن المقابلة بين الموظف ورئيسه في العمل، لمناقشة نتائج عملية التقييم إذا تمت في جو أوتوقراطي أو تسلطي، فإن ذلك يساهم في توتر الموقف وجعله مصدرا للضغط النفسي للموظف. وبجانب ذلك تكون النتيجة أن الرسالة التي يريد المسئول توصيلها تهمل، أو يتجاهلها الموظف وربما أدي به الأمر إلي اتخاذ موقف دفاعي، حتى وإن كان المسئول يتناول أمورا موضوعية في صالح الموظف[1]. كما أن هذا الموقف يؤدي إلي التباعد النفسي بين الموظف ورئيسه التي تجمعهم مصالح العمل المشتركة، وأهداف محددة يرجى بلوغها.

- **تقدير القيادة لجهد وفكر الضابط:**

يعتري بعضا من نماذج القيادة مظاهر عدم التقدير الجيد لجهد وفكر مرؤوسيهم، بصورة تجعلهم يرون أنفسهم في موضع المسئولية على أنهم غير قابلين للمناقشة، وإذا أراد المرؤوس التحدث في أمر معين للاستفادة أو الإفادة، استصغروه ونظروا إليه من خلال زاوية ضيقة للغاية.

١- المرجع نفسه – ص ٩٥.

الفرع الثالث

التقارير السنوية السرية [تقارير الكفاية]

من الضغوط الشديدة التي يتعرض لها ضابط الشرطة في نطاق وظيفته، ويمكن أن تؤثر في شخصيته، التقرير السنوي السري الذي يتم أعداده عنه، ويكون التقرير عن كل سنة ميلادية، ويوضع تقرير الكفاية خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية للسنة المنقضية التي يعد التقرير عن أدائها.

أولا ــ الأساس التشريعي للتقرير الكفاية السنوي:

تضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨في فصله الثالث والعشرون (في قياس كفاية الأداء) المواد من ٢٨ حتى ٣٥ مكرر (١) والتي أسهبت في الحديث عن تقرير الكفاية السنوي للموظف العام، وما يشمله من جوانب وما يترتب عليه من آثار.

فنصت المادة ٢٨ على أنه: " تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة و أهدافها و نوعية الوظائف بها. ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك المعلومات والبيانات الأخرى التي يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء. ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف، ويجب أن يكون التقدير بمرتبتي ممتاز وضعيف مسببا ومحددا لعناصر التمييز أو الضعف التي أدت إليه ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك. وتضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع ويكون وضع التقارير النهائية عن ستة تبدأ من أول يناير وتعتمد خلال شهر مارس ".

ونصت المادة ٢٩ على: " يجب إخطار العاملين الذين يري رؤساءهم

أن مستوي أدائهم أقل من مستوي الأداء العادي. بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدوري للأداء أولا بأول ".

ونصت المادة ٣٠ على: " تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أداءه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال.

ويتظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلي السلطة المختصة، ويكون تظلم باقي العاملين إلي لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض......... ويبت في التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه و يكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائيا. ولا يعتبر تقييم الأداء أو التقرير نهائيا ألا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ".

ونصت المادة ٣١ على: "يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسماؤهم في لوحة مخصصة لذلك ".

وقد منح المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة المختص سلطة الحق في وضع تنظيم، يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق وطبيعة النشاط.

هذا وقد تضمن قانون هيئة الشرطة في بابه الثاني المعنون (ضباط الشرطة)، الفصل الثاني منه وعنوانه **(التقارير عن الضباط وترقياتهم وعلاواتهم)**. وقد تضمنت نصوص المواد من١٢: ١٦ تفسير الموضوعات والأمور المتعلقة بالتقارير عن الضباط وبيانها كما يلي:

المادة ١٢ وقد نصت على أنه: " ينشأ لكل ضابط ملفان، يُودع بأحدهما مسوغات تعيينه والبيانات والملاحظات والمعلومات الخاصة به المتعلقة بأعمال وظيفته. ويودع بالثاني التقارير السنوية السرية المقدمة عنه وكل ما يثبت جديته من الشكاوى والتقارير بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها وموافقة المجلس الأعلى للشرطة علي إيداعها.

ونصت المادة ١٣ على: " تعد التقارير السنوية السرية عن الضباط حتى

رتبة عقيد بحسب الأوضاع التي يعينها وزير الداخلية بقرار يصدره بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة. وتكون التقارير عن كل سنة ميلادية. وتوضع خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية. ويكون تقدير كفاية الضباط بمرتبة ممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ".

ونصت المادة ١٤ على: " يعلن الضابط الذي قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله، كما يعلن الضابط بما يرد في التقرير من ملاحظات تسيء إليه، ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلي المجلس الأعلى للشرطة خلال شهر من تاريخ إعلانه به، علي أن يفصل في التظلم خلال شهر من تقديمه ويكون قرار المجلس نهائيا. كما يجوز للمجلس إعادة النظر في أي تقرير سري سنوي وتعديله، فإذا كان التعديل يسيء إلي الضابط وجب إعلانه به، ويحق له التظلم من هذا التعديل. ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه".

ثم تناولت المادة ١٥ الوضع بالنسبة للضابط الذي يحصل على تقرير سنوي واحد ضعيف أو تقريران متتاليان دون المتوسط وآثار ذلك.

والمادة ١٦ تناولت حالة حصول الضابط على تقريرين سنويين متتاليين ضعيف، أو تقريرين متتاليين بتقدير دون المتوسط وثالث بتقدير ضعيف، أو أربعة تقارير متتالية دون المتوسط وآثار ذلك.

ثانيا ــ النظام القانوني لكفاية الأداء:

- **يقصد بكفاية الأداء:** مدي قيام ضابط الشرطة بأعباء الوظيفة.
- **ويقصد بكفاية الأداء كمصطلح:** مدي تطابق ما يقوم به العامل من أعمال الوظيفة مع الأسس التي تفرضها الوظيفة للقيام بأعبائها. فالنظام الموضوعي للوظائف والذي اعتنقه المشرع تجعل لكل وظيفة واجبات محددة يجب علي شاغلها أن يضطلع بها[1].

وفي قانون العاملين المدنيين بالدولة م ٢٨ أخذ المشرع بمعيار الأداء العادي

١- هشام زوين – مرجع سابق – ص ١١٠.

لقياس كفاية أداء العامل، ويقصد بأداء العمل العادي أداء عامل غير شـديد الحرص كما أنه ليس شديد الإهمال، وتعد تلك الأسس هي معيار الحكم على الموظف، وقياس مدي صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة.

ثالثا: تحديد المشكلة بالنسبة لتقارير الكفاية السنوية بشأن ضابط الشرطة:

[أ] لم يتضمن قانون هيئة الشرطة بيـن نصوصـه معيـارا لـلأداء لقياس كفاية أداء ضابط الشرطة. فهل أحال قانون هيئة الشرطة الأمر إلي ما ورد بنصوص قانون العاملين المدنيين بالدولة، بحيث يكون معيار الأداء هو معيار الأداء العادي. أم مـاذا ؟

واقع الأمر يؤيد ذلك. لكن بالنظر إلي طبيعة عمل ضابط الشرطة، وما شمل ذلك من اهتمام المشرع بأن يخص وظيفة جهاز الشرطة بقانون خاص بنظم كل ما يتعلق بها، والشروط التي نص عليها المشرع والواجب توافرها في شاغلي هذه الوظيفة – ضابط الشرطة – يؤكد أن معيار الأداء العـادي ليس هو معيار الأداء الذي يبتغيه المشرع في أداء ضباط الشرطة. لذلك لم ينص قانون هيئة الشرطة على هذا المعيار، تاركا تقدير هذا الأداء – سلطة تقديرية – للسلطات المختصة والجهات الإشرافية في جهاز الشرطة.

فضابط الشرطة بذلك ليس موظفا عاديا، معيار أدائه هـو معيـار أداء الموظف العادي، بل يزيد علـي ذلك فـي المعيار وفـي الواجبات وفـي الالتزامات، ليصل إلـي مرتبة معينة مـن الحرص والالتـزام. وقـد نصت المادة ٢٨ مـن اللائحة التنفيذية للقانون رقـم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فـي شأن العاملين المدنيين علـى أنه: " تحدد كل وحـدة معـايير الأداء التـي يعتد بها عند قياس كفاية الأداء وذلك بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولي فما دونها بما يتفق مع طبيعة نشاطها. وتعتبر هذه المعايير الحـد العـادي للأداء الذي يتعين علي كل عامل القيام به. وتعلن إدارة شئون العاملين فـي كل وحدة هذه المعايير في شهر يونيه من كل عام ".

[ب] تضمن قانون العاملين المدنيين في نـص المادة ٣٠ منه إعلان

العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة (وذلك بصفة عامة). ثم تضمنت المادة ٣٥ تفصيل الأمر بالنسبة للعامل الذي يقدم عنه تقارير ضعيفة من حيث عدد هذه التقارير والآثار المترتبة علي ذلك.

وبينما خلا قانون هيئة الشرطة تماما من أي نص يعطي لضابط الشرطة الحق في معرفة ما حصل عليه من تقرير، خلال عام من خلال تقارير الكفاية السنوي الذي وضع له. فقد قصر القانون هذا الإعلان على الضابط الذي قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف، للإعلان بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله. كما نص القانون على إعلان الضابط بما يرد في التقرير من ملاحظات تسيء إليه، وأيضا إعلان الضابط إذا تم تعديل تقريره السري السنوي وكان التعديل بمعرفة المجلس الأعلى للشرطة ويسيء إلي الضابط (نص المادة ١٤ من قانون هيئة الشرطة). وبذلك حدد المشرع حق ضابط الشرطة في معرفة تقدير كفاية أدائه السنوي، على حالات معينة نص عليها على سبيل الحصر، وهي حالة الضابط الذي يحصل على تقدير الضعيف، أو الضابط الذي يرد بشأنه أمور تسيء إليه.

وبذلك حرم المشرع الضابط الملتزم المؤدي لعمله علي الوجه المطلوب منه، من حق يتمتع به غيره من موظفي الدولة الذي يعد هو ذاته أحدهم، بل ويتمتع به زميله ضابط الشرطة الأقل في التقدير أو سيء السلوك، وهو الحق في معرفة تقديره الذي تضمنه تقرير الكفاية السنوي.

هذا وقد أكد المشرع على مفهوم السرية، بالنسبة للتقارير في قانون هيئة الشرطة، حيث وصف التقارير عن ضباط الشرطة، بأنها تقارير سنوية سرية. حيث تضمنت مواد القانون:

مادة ١٢:.... ويودع بالثاني التقارير السنوية السرية المقدمة عنه......

مادة ١٣: تعد التقارير السنوية السرية عن الضباط..................

ولم يوضح المشرع علة ذلك. وذلك اختلافا لما ذهب إليه المشرع في قانون

العاملين المدنيين بالدولة، والذي وصف التقارير بأنها (تقارير الكفاية) تضمنها نص المادة ٢٨، ونص المادة ٣٠ من القانون.

[ت] تضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة في مادته ٢٩: بوجوب أخطار العامل الذي يري رئيسه أن مستوي أداءه أقل من مستوي الأداء العادي، بأوجه النقص في هذا الأداء أولا بأول. وعلة ذلك أن يتدارك العامل أوجه القصور والنقص في عمله، ويزيد من كفاءة أدائه لعمله في الفترة المتبقية قبل إعداد تقرير الكفاية لأدائه خلال العام المنصرم(*).

بينما لم يتضمن قانون هيئة الشرطة أي نص مشابه لهذا النص أو متفق معه في المعني والمضمون، من حيث حرص المشرع على تدارك الموظف ما يكون قد وقع فيه من أخطأ في أدائه، وتعديل مستوي أدائه في عمله ليصل إلي المستوي المطلوب. فهذا أفضل من أن تكون المفاجأة قد تحققت وحصل الضابط بالفعل على تقرير كفاية (أداء سنة) دون المتوسط أو ضعيف، فيعلن بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله، ويدور الضابط داخل دائرة مفرغة محاولا إثبات كفاءته في العمل، وقد تكون الظروف غير مواتية له وفي غير صالحه، فيحصل على تقرير تالي دون المتوسط أو ضعيف، يزيد ذلك من مشكلاته في العمل وفي حياته عامة، ويزيد من الضغوط التي يتعرض لها خلال عام هو الفرصة الأخيرة له، مع ما يصاحب ذلك من نظرة جهة الإدارة لهذا الضابط، والتركيز الشديد على أدائه بصورة قد تفقده الثقة في النفس وتعجل بانتهاء أمره.

(*) يجب إخطار العامل كتابيا بمستوي أدائه كضمانة لا يجوز استبعادها، والإخطار الشفوي لا يكفي. (طعن رقم ٢١٧٢، ٢١٧٧ المحكمة الإدارية العليا – لسنة ٤١ ق جلسة ٨ يونيه سنة ١٩٨٤). *** حيث نص الحكم علي:** " في حالة ما إذا كان مستوي أداء العامل ضعيف قبل وضع التقرير النهائي، فإذا لم يتم إخطار العامل بأوجه النقص في مستوي الأداء العادي باعتباره ضمانة جوهرية مقررة للعامل، فإن التقرير في هذه الحالة يكون مخالف للقانون، ولا يجوز التذرع بأن التنبيه قد تم شفاهة إذا يجب الإخطار الكتابي بذلك، وبناء عليه فعدم إخطار الإدارة للمدعي – العامل – بأوجه النقص في أدائه يترتب عليه عدم جواز منحه درجة ضعيف ".

رابعا ــ استخدام تقارير الكفاية كأحد وسائل العقوبات المقنعة:

كما سبق أن أوضحنا فإن المقصود من نظام تقارير الكفاية السنوي (التقارير السنوية للأداء)، قياس مستوي الأداء وفقا لمعيار الأداء العادي بالنسبة للموظف العام، ومعيار الأداء الخاصة بالنسبة لضباط الشرطة من واقع السجلات والبيانات، ونتائج التدريب المتاح وأية معلومات أو بيانات أخري، يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء. ولا شك في أن الجزاءات التي توقع على ضابط الشرطة نظير المخالفات التأديبية التي يرتكبها، يكون لها أبلغ الأثر على السلطة التقديرية لواضع التقرير، ذلك أن عناصر التقرير تشمل كل ما يتعلق بأداء الضابط بطريق مباشر وغير مباشر، ولا يمكن اعتبار ذلك بمثابة عقوبات تأديبية مقنعة، أو تكرارا للعقاب عن ذات المخالفات التأديبية، التي عوقب الضابط على ارتكابها.

ولكن عند تقييم القيادة المباشرة لأداء الضابط، يصبح تخفيض تقرير الكفاية السنوي عقوبة تأديبية مقنعة، إذا لم يقم التخفيض على أساس سليم[١]، فإذا كشفت الظروف المحيطة عن أن الغرض الأساسي، من منح الضابط تقريرا دون ما يستحقه إنما هو من قبيل العقاب. فإن ما جنحت إليه جهة الإدارة إنما يمثل إساءة استعمال السلطة[*].

١- دكتور/ سليمان محمد الطماوي – مرجع سابق – ص ٣٤٠ وما بعدها.

وأيضا يراجع: دكتور/ علي أمين سليم – مرجع سابق – ص ٢٧٣، المستشار/ عبد الوهاب البنداري – العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام – القاهرة – دار الفكر العربي – بدون سنة نشر– ص ٢٠٧، دكتور/ خميس السيد إسماعيل – موسوعة المحاكمات التأديبية (الكتاب الأول) – القاهرة – دار الطباعة الحديثة – ط ١– سنة ١٩٨٨ – ٢٩١.

(*) إذا أقدمت جهة الإدارة علي الانحراف بقرارها عن القصد الحقيقي وهو تقييم أداء الضابط خلال سنة ميلادية، إلي قصد العقاب له والنكاية به، فإن جهة الإدارة تكون قد أساءت استعمال السلطة والانحراف بها، ويتعلق بذلك بركن من أركان قرارها وهو ركن الغاية أو الهدف. وهذا الركن يعتبر المقصد النهائي من إصدار القرار. وإذا خرجت الإدارة عن ذلك فإن قرارها يكون مشوبا بعيب إساءة استعمال السلطة (عيب الانحراف Le detournement du pouvoir).

يراجع في ذلك: دكتور/ محمد انس جعفر– الوسيط في القانون العام (القضاء الإداري)– طبعة =

الفرع الرابع
نظام التنقلات

نظم المشرع نقل الموظف من مكان لآخر، وهذا النقل أما أن يكون بناء على طلب الموظف، أو بدون طلب منه إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك[1]. على أنه يقصد بنقل الموظف المشار إليه في المواد ٥٤، ٥٥، ٥٥ م من قانون العاملين المدنيين بالدولة، تغيير الوحدة التي يعمل بها العامل علي أن تكون أحد الوحدات الخاضعة لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة[2].

ولا شك في أن نظام التنقلات الذي يخضع له ضباط الشرطة قد يمثل عباء نفسيا، ومصدر ضغط مباشر على شخصية البعض منهم، وعلى الأخص عندما تستخدمه جهة الإدارة كعقوبة مقنعة، وفي بعض الأحوال يكون الضابط المنقول في مثل هذه الظروف لا يستحق ذلك. وهذا ما سوف تتعرض له الدراسة.

أولا ــ نظام التنقلات وتأثيره على شخصية ضابط الشرطة:

هناك العديد من الأوضاع التنظيمية الخاصة بضابط الشرطة، تأثرت بالوضع الوسطي لهيئة الشرطة بين الأنظمة المدنية والعسكرية، ومن أهم هذه الأوضاع نظام التنقلات الذي تنظمه المادة ٢٧ من قانون هيئة الشرطة، والتي تنص على أنه: " تجري حركة تنقلات الضباط مرة واحدة خلال شهري يوليه وأغسطس من كل عام، ويجوز عند الضرورة إجراء حركة التنقلات أكثر من مرة خلال العام. ويضع وزير الداخلية - بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة - القواعد التي تتم التنقلات بمقتضاها. كما يضع المدد القصوى والدنيا للبقاء في مختلف المحافظات بالنسبة إلي بعض

= ثانية – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٠ – ص ٣٣١. ويراجع في موضوع عيب إساءة استعمال السلطة (عيب الانحراف) بصفة خاصة: الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – نظرية التعسف في استعمال السلطة – ط ٢ – القاهرة – دار الفكر العربي – سنة ١٩٦٦.

١- دكتور/ محمد أنس جعفر – المرجع السابق – ص ٣٣٨.

٢- هشام زوين – مرجع سابق – ص ١٥٩.

الرتب، كما يجوز عدم التقييد بهذه المدد إذا اقتضى ذلك الصالح العام أو بالنسبة لبعض المناطق أو الأعمال، ويصدر بالتنقلات قرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة ".

على أنه منذ عام ١٩٩٨ رؤى الاكتفاء بحركة واحدة في نهاية شهر يوليه كل عام، استنادا إلي هدف تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي للضباط(*).

ثانيا – اختلاف نظام التنقلات في جهاز الشرطة عن ذات النظام في الأجهزة المماثلة:

رغم أن الشرطة هيئة مدنية نظامية، فإن النظام المدني لا يعرف نظام للتنقلات مثل هذا النظام، وحتى في الأنظمة المركزية المماثلة لجهاز الشرطة، مثل جهاز القضاء والنيابة فإن النقل النوعي يشمل قواعد محدودة صارمة لا يجوز الخروج عنها، بحيث يمكن التأكيد من معرفة كل عضو من أعضاء هذه الأجهزة، موعد نقله القادم والمكان الذي سيتم نقله إليه، ولكن الأمر في جهاز الشرطة مختلف إلي حد كبير، فالنقل غالبا مباغت ومفاجئ للضابط وأسرته على السواء.

ولقد أوضحت الدراسات البحثية التي أجريت بشأن أثر التنقلات على ضابط الشرطة، أن حاجة ضابط الشرطة إلي الشعور بالاستقرار الوظيفي، تتفوق على سائر المتطلبات الأخرى التي يحتاجها، بل أن البعد الاقتصادي والحاجات المادية التي يشعر بها الضابط تتنحي جانبا عند شعوره بالاستقرار

(*) **المحكمة الإدارية العليا قرار النقل بأنه:** (إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بمالها من سلطة بمقتضي القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانوني معين وهو إنهاء الولاية الوظيفية للعامل في دائرة الوظيفة المنقول منها وإسناد اختصاصات الوظيفة العامة في دائرة الجهة المنقول إليها، وهو كما يكون نقلا من وظيفة إلي أخري قد يكون نقلا مكانيا بحسب مقتضيات العمل تجربة جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية، وأن من حق جهة الإدارة إجراء هذا النقل دون معقب عليها مادام خلا تصرفها من إساءة استعمال السلطة، ولم يتضمن تنزيلا لدرجة العامل الوظيفية أو تخفيضا في مرتبه أو تفويت دوره في الترقية بالأقدمية، وأن يتم النقل إلي وظيفة داخلة في الهيكل التنظيمي للجهة المنقول إليها "................................

الوظيفي، حيث يقوم بتوفيق أوضاعه المادية مع شعوره بهذا الاستقرار.

وهكذا بقيت - وستظل - حركة التنقلات عاملا هاما، يخلف مشاعر القلق وعدم الاستقرار لدي البعض من الضباط، ويسبب اضطراب يلحق بأسرهم وأولادهم، الذين يضطرون للتنقل وتغيير المناخ الاجتماعي والدراسي من حين لآخر. وما يترتب على ذلك من تكبد أعباء مالية عديدة بسبب ذلك النقل، وليس بخاف أن حالة الترقب والقلق التي يعيشها الضابط كل عام لبضعة شهور قبل حركة التنقلات السنوية، ثم حالة المعاناة بعدها، حتى يتحقق له الاستقرار، وآثارها الملموسة على العمل والقدرة على العطاء والإنتاج، مما يؤدي في النهاية إلي شبه معوقات في أداء العمل[1].

ويصبح النقل بهذه الصورة نظام يخشاه جانب من ضباط الشرطة، فهو فضلا عن استخدامه في بعض الأحيان لتحريك الضابط الذي يرتكب مخالفة تأديبية على درجة من الجسامة، فهو يدعو الضباط إلى مزيد من الالتزام، والخوف من ارتكاب الأخطاء (عمدية)، خشية أن يفقد أيا منهم قاعدة الامتياز التي تبقي عليه في موقعه، فيجد نفسه في أقرب حركة تنقلات، من المنقولين إلي جهة عمل قد لا يرغب في العمل فيها[*].

= ولذا فإن قرار نقل العامل إلي وظيفة لا وجود لها في الهيكل الوظيفي يعتبر منعدما، لوروده علي غير محل. راجع: أحكام المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٧ / ٣ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٤٣ لسنة ٣٤ ق، وبتاريخ ٩ / ٥ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٢٢٧ لسنة ٣٣ ق، وبتاريخ ٢٠ / ٣ / ٢٠٠١ في الطعن ٧٩٨٤ لسنة ٤٤ ق، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - لسنة ٣٧ - العدد الثاني - رقم ١٠٣، ١٤٧ - ص ٩٧٧، ١٣٥٦، والسنة ٤٦ - الجزء الثاني - رقم ١٣٢ - ص ١١١١. وقد أجازت م٦٠ من الباب الثاني لتشريع الموظفين الفرنسي رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤. النقل الذي يترتب عليه تغيير وضع الموظف أو محل إقامته بعد أخذ رأى اللجنة الإدارية المشتركة وبمراعاة اعتبارات مصلحة الخدمة وسير العمل وطلبات الموظفين.

راجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - هامش ٢ - ص ٨٥١.

١- لواء دكتور/ عبد الكريم درويش - استقرار الضابط في الموطن والحد من التنقلات - مجلة الأمن العام - العدد ٥٩ - أكتوبر ١٩٧٢ - ص ٥٩، ٦٠.

(*) النقل في هذه الحالة يعتبر جزءا مقنعا مخالفا للقانون، وجدير بالذكر أن النقل يعد أحد =

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا باعتبار النقل المكاني، يدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة، تجرية وفقا لمتطلبات صالح العمل ودواعيه، دون معقب من القضاء مادام قرارها قد خلا من الانحراف بالسلطة أو مخالفة القانون، وأنه ليس للموظف حق التمسك بالبقاء في وظيفة معينة[1].

ثالثا ـ النقل المكاني أو النوعي كأحد العقوبات المقنعة:

أ ـ الأصل العام في الموضوع:

إذا قامت الإدارة بنقل الموظف بهدف التنكيل به وعقابه، وليس بقصد تحقيق المصلحة العامة بحسن توزيع الموظفين بين الوظائف والأماكن المختلفة كان قرارها باطلا، خاصة وأن قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة لم تنص على النقل كعقوبة من بين العقوبات التي توقع على الموظفين حال ارتكابهم خطأ معيناً[2]. وتأكيدا لذلك فإن المحكمة الإدارية العليا قد أوضحت في حكم لها أن الجهة الإدارية قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين، من مكان إلي آخر عن الغاية التي وضعت لها، واتخذتها أداة للعقاب وبذلك تكون قد اتبعت نوعا من الجزاء التأديبي، لم ينص عليه القانون وأوقعته على المدعي بغير سبب يبرره[3].

= الجزاءات المنصوص عليها في قانون الشرطة الفرنسي. راجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – المرجع السابق – ص ٣٧٨.

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٧ / ٢ / ١٩٨٨ – في الطعن رقم ١٤٠٣ لسنة ٢٦ ق، والطعن رقم ٩٣٥ لسنة ٣٢ ق – مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السنة الثالثة والثلاثون – رقم ٤٤، ٤٦ – ص ٢٧، ٢٨.

٢- دكتور/ محمد أنس جعفر – مرجع سابق – ص ٣٣٨.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا – بتاريخ ١٨ أبريل ١٩٧٠ – في الدعوى رقم ٤١٩ للسنة ١٥ قضائية. **وترجع وقائع الدعوى** إلي: قيام المدعي برفع تقرير إلي السيد رئيس الوزراء يعرض فيه مقترحاته بشأن صناديق النذور ـ وهذا حق مشروع للمدعي ـ وما كان يجوز للجهة الإدارية أن تضيق بهذا النقد، وأن تتخذ من سلطة النقل المكاني أداة لمجازاة المدعي. ومن ثم كان قرارها مخالفا للقانون مشوبا بسوء استعمال السلطة.

ب ـ تخصيص الوضع بالنسبة لضابط الشرطة:

عندما يتحول قرار النقل بالنسبة لضابط الشرطة إلي أداة تهديد مستمر لمستقبله، ومصدر قلق وتوتر دائـــم لأسرته، فإن ذلك يترتب عليـــه نتـــائج خطيرة أخطرها نفسية وذاتية لضابط الشرطة. والأصل المقرر فـــي هـــذا الصدد هو حرية الإدارة في الاستفادة من خدمات موظفيها، في المكان الذي تريده والعمل الذي تعينه فيه، بشرط ألا يتضمن ذلك الإنقاص من المزايـــا، التي يتضمنها مركزه الوظيفي لأن واجب الموظف ينحصر في أداء واجبات وظيفته، كما تحددها السلطات الرئاسية، فليس كل قرار نقل من عمل إلـــي آخر – أشق على الموظف مسئولية أو مكانا – يعتبر لهـــذا الســـبب عقوبـــة تأديبية مقنعة، إذا ما تبين إن الإدارة تنشد صالح العمل فعلا[1].

أما إذا كانت الإدارة تهدف من وراء النقل عقاب الموظف عن خطـــأ ارتكبه، فإن النقل بهذه الصورة يصبح عقوبة مقنعة مما يستوجب إلغائه[2].

١- يراجع في ذلك أحكام مجلس الدولة الفرنسي:

-C.E, 9mars 1917, vicaire, Rec., p 225. 27 janv, 1937, Roudi, Rec.. p 120. 2 Mai 1947, Bordel, Rec., p 174. 29 Juin 1960, Backe , A.J. D . A ., 1961 P.19 . 5 AVR. 1961, Dussard , Rec., p . 483 , 6 oct. 1965, mayoux . Rec.. p . 491 . 27 nov , 1970 , Delle Madeleine , A.H.D.A., 1971 , P. 425.

مشار إليه لدي: دكتور / محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص ٨٥٢.

٢- دكتور/ سليمان الطماوي – قضاء التأديب – مرجع سابق – ص ٣٣٦ وما بعدها، وأيضـــا يراجع: دكتور/ علي أمين سليم عيسى – مرجع سابق – ص ٢٧٣، مستشار/ عبـــد الوهـــاب البنداري – مرجع سابق – ص ١٨٤.

voir aussi en ce sens :
- Auby (Jean – Bernard), Marietta (Lucile): " L' autorite investie du pouvoir de nomination des fonctionnaires de L' Etat ", R.F.D.A., bimestrielle, 8 anné, sept. oct., sirey, Paris, 1992, p. 1032 et s.

ويعتبر مجلس الدولة الفرنسي صدور قرار النقل أثناء إثارة مشاكل مع الموظف عقوبة مقنعـــة، والتي يتم اكتشافها من العبارات المستخدمة في الوثائق والمستندات أو فحـــص تقـــارير حالـــة الموظف أو من الظواهر التي يتم اكتشافها في تعامل الإدارة معه.

C.E.. 13 Oct 1954, pallier ,Rec., p. 530,2 dec. 1959, Hermann. Rec.. p 642. 4 nov.1960, Reland, Rec., p.602, 13 Juill. 1961, Delle sebaoum. Rec. p. 514 =

ومن القرائن التي تشير إلي أن قرار النقل استهدف العقـاب، أن يصـاحب قرار النقل عقوبة تأديبية وقعتها الإدارة لخطأ تأديبي، أو أنه صدر بدون أي سبب مصلحي (إداري). ويبدو الأمر مختلفا في مجال العمل الأمني، ذلـك أن طبيعة هذا العمل تقضي إجراء تنقلات دائمة ومستمرة، بالإضـافة إلـي التنقلات السنوية بما يتلاءم مع ضرورات ومقتضيات العمل. ويترتب علـى ذلك التزام الضباط بسرعة تنفيذ قرارات النقل النوعي والمكاني، وغالبا مـا ترتبط هذه القرارات بقضاء فترات زمنية محددة بمختلف المحافظات، مـع تنوع العمل بمختلف جهات العمل في نطاق وزارة الداخلية، بين مـديريات الأمن والمصالح الشرطية والإدارات النوعية المتخصصة(*).

على أن الواقع العملي في جهاز الشرطة ذو الطبيعة الوظيفية الخاصـة، سواء في العمل أو فيمن يقوم بأداء العمل، تعطي صورة حقيقية لبعض من

= ونتبين أن النهج الذي أنتهجه مجلس الدولة الفرنسي، هو ذات النهج الذي تنتهجـه المحكمـة الإدارية العليا في مصر. حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بإلغاء قرار النقـل، إذا تبـين أن ظاهر الأمر نقلا إلا أنه في الحقيقة يتضمن جزاء تأديبيا مكملا لجزاء سبق توقيعه، كما قررت أن الجهة الإدارية إذا اتخذت النقل أسلوبا للتنكيل بالضابط، فإنها قد تكـون أسـاءت اسـتعمال سلطتها مما يصم قرارها بعدم المشروعية. راجع: حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٦ / ٣ / ١٩٩١ في الطعن ٣١٤٧ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ ٨ / ٤ / ٢٠٠١ في الطعن ٥٤٦ لسنة ٤٢ ق. وأيضا يراجع: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السـنة ٣٦ – العدد الثاني – رقم ٨٢ – ص ٨٠٣، والسنة ٤٦ – الجزء الثاني – رقم ١٥٨ – ص ١٣٣٧.

(*) نص المشرع الفرنسي علي واجبات خاصة بموظفي الخدمات العامة، سـواء بالنسبة لمـدة التخصص في خدمات معينة، أو إلتزام الحركية وما يقتضيه من سرعة وسهولة التنقل. فعلـي سبيل المثال القرار الصادر بتاريخ ٢٠ أكتوبر ١٩٩٥ تنفيذا للمادة ٢٨ من المرسوم ٦٥٤ – ٩٥ بشأن تحديد مدد لإقامة موظفي الخدمات العامة بالشرطة الوطنية، المكلفين بالخدمة في مناطق ما وراء البحار.

-Journal officiel: 4 nov. 1995., p. 16136.

وتصدر قرارات بتفويض المحافظين في إجراء التنقلات اللازمة لمتطلبات العمل، داخل نطـاق المحافظة لموظفي الخدمات العامة بالشرطة الوطنية، ومن أمثلتها القرار الصادر في ٢٦ فبراير ١٩٩٧، والقرار الصادر في ١٧ مارس ٢٠٠٠.

-Journal officiel: 7 mars 1997, p. 3625, 1er avr. 2000, p. 5046.

المخالفات التي يرتكبها البعض من الضباط، توجب إجراء نقلهم بالإضافة إلي معاقبتهم وتوقيع جزاءات تأديبية عليهم، وهذا ما يدفع جهة الإدارة لإصدار قرارات النقل لهذه الفئة من الضباط، حيث تكون المخالفات التي وقعت على درجة من الجسامة، مثل ضابط الشرطة الذي يقدم على تعذيب متهم أو استعمال قسوة مع مواطن، ضاربا عرض الحائط بالتعليمات واللوائح بل والنصوص القانونية التي تمنع ذلك. أو في حالة الضابط الذي يقوم بإنشاء علاقات مشبوهة مع من دون المستوي الوظيفي والاجتماعي، أو الضابط الذي يرتكب مخالفات مالية في نطاق عمله. فجهة الإدارة لن تبقي على هذه النماذج بدعوى أن النقل من العقوبات المقنعة. وعلى الرغم من ذلك يبقى النقل الذي يتضمن عقوبة قرار إداري غير مشروع، ومخالف للقانون، بغض النظر عن نوع المخالفة التأديبية المرتكبة.

ولكن ما تصبو إلي تحقيقه الدراسة في إطار الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هو حرص جهة الإدارة على عدم استخدام قرار النقل للتنكيل بالضابط، وإذا أخطأ فلابد من تقييم الخطأ بموضوعية، وأن تطبق جهة الإدارة روح النصوص حرصا علي مستقبل الأسوياء من أبنائها الضباط.

على أنه إذا كان قرار النقل متضمنا مددا معينة، يتحتم على الضابط الذي لم يقم بتنفيذها أن تناله القواعد العامة منها، فلابد أن يلتزم بهذه القواعد وتنفيذها، مثل قرارات النقل إلي محافظات الوجه القبلي، والتي تعد منطقة ثالثة في تقسيم المناطق والإدارات بجهاز الشرطة.

الفرع الخامس

النظام التاديبي لضباط الشرطة

إن الفلسفة العامة للتأديب بصفة عامة تحدد إطارها العام بعض العناصر المؤثرة فيها، وفي تنظيم مناصب التأديب، ومن هذه العناصر نظرة الدولة لتلك الوظيفة وتقاليدها، وتعد النظرة التي تحدد بها الدولة موضع هيئة

الشرطة ومدي اقترابها أو بعدها عن النظم المدنية أو النظام والتقاليد العسكرية، من أهم المحاور الأساسية التي يتحدد من خلالها نظام وعناصر المسئولية التأديبية[١]. ولقد حاول المشرع المصري الاقتراب من النظام المدني في قانون هيئة الشرطة الحالي والقوانين السابقة، والذي كان من أهم أهدافه مسايرة التطور في تشريع العاملين المدنيين، ولقد أدرك التعديل القانون الحالي لهيئة الشرطة ١٠٩ لسنة ١٩٧١ أكثر من مرة ليتسق مع قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٧٤ سنة ١٩٧٨.

وبالرغم من ذلك فإن قانون الشرطة مازال متأثرا بالنظام العسكري في بعض أحكامه، والتي من أهمها نظام المسئولية التأديبية الوارد بأحكامه، حيث تم تنظيمها لفئة الضباط، بنظام يقترب من نظام التأديب للعاملين المدنيين، ولكنه تنظيم يتميز ويفوق عن الأخير في الشدة والصرامة.

❖ تأثر النظام التأديبي بالوضع الوسطي لهيئة الشرطة:

من طبيعة العمل الشرطي والسلطات الممنوحة لضباط الشرطة، ومن خلال الوضع القانوني لهيئة الشرطة ووضعها الوسطي بين الهيئات المدنية والهيئة العسكرية، تتحدد فلسفة المسئولية التأديبية لضباط الشرطة، والتي تؤثر على عناصر التأديب المختلفة، فالسلطات التأديبية تختلف وتتعدد بالنسبة لضباط الشرطة، والإجراء التأديبي تحكمه فكرتا السرعة والفاعلية، ويترتب على ذلك أن ضمانات ضباط الشرطة في هذا النطاق، تكون أقل من الضمانات الممنوحة للموظف العام في نطاق الوظيفة العامة[٢].

❖ أهمية التأديب في الوظيفة الشرطية:

هل من الضروري أن يخضع ضابط الشرطة لنظام تأديبي ؟

تتمثل أهمية النظام التأديبي في الوظيفة الشرطية بإيجاز، في التعامل مع

١- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص ٣٧٣.

2- Madiot (Yves) : " Le controle administratif de La police . droits de L' individu et police ", Actes du colloque conjoint des facultes de droit de l' universite de poitiers et de l'universite de montreal tenu a poitiersen mai 1998, les editions themis, Litec, p.145.

من لا يصلحه الثواب فيردعه العقاب. ففي نطاق الوظيفة الشـرطية يوجد تباين بين شخصيات ضباط الشرطة، بعضهم يستجيب للقيـادة الديمقراطيـة المعتدلة، التي تشيد أساس العمل على المشاركة في اتخاذ القـرارات بـين الرئيس ومرءوسه، وتعتمد في إنجاز مهامها على إقامة العلاقات الطيبة.

وهناك فريق آخر لا يستجيب للعلاقات الإنسانية، ويتصور أن أسلوبها هذا ينم عن ضعف، فيستغلون ذلك الوهم في الإهمال أو الانحـراف عنـد تحقيق الأهداف المطلوبة، ففي هذه الحالات ينبغي علي القيادة الواعيـة أن تقوم بترشيد ضباطها بشتى الوسائل، فإذا لم يستجيبوا فلا مفر عندئـذ مـن أعمال وظيفة التأديب لردعهم بالجزاء المناسب(١).

والنظرة العامة تبين أن النظام التأديبي له هدف، هو التأكيد على ردع المخالفات التأديبية المرتكبة من الأفراد، والتي تكـون نتيجـة للتقصـير أو الإهمال، في الواجبات التي يفرضها الانتماء على طائفة من المجتمع(٢)، كما يهدف النظام التأديبي فـي نفس الوقت، إلى أن يكون لـه أثـر وقـائي أو احتياطي، وهو الخوف من الجزاء فيدفع الأفراد إلي التصرف كما يجب(٣).

❖ **المسئولية التأديبية أحد الضغوط المؤثرة في شخصية الضابط:**

ضابط الشرطة أثناء ممارسته لعمله الوظيفي، يتعرض لكثير من الضغوط التي تصل إلي درجة الأزمات بما تسببه من صعوبات ومشكلات تنال كثيرا

١- دكتور/ خميس السيد إسماعيل – القيادة الإدارية (دراسة مقارنة) – رسالة للحصول علـي درجة الدكتوراة في القانون – كلية الحقوق – جامعة القاهرة – سنة ١٩٧١ – ص ١٢.

٢- المزيد بشأن وظيفة التأديب يراجع:

لواء/ محمد ماجد ياقوت – النظرية العامة للقانون التأديبي (تحديد ملامحها وتحليل عناصرها) – مقالة بمجلة الأمن والقانون – تصدر عن أكاديمية شرطة دبي – السنة الثانية عشر – العـدد الثاني – يوليو ٢٠٠٤ – ص ٣١٦ وما بعدها. وأيضا: دكتور/ فهمي إسماعيل عزت – سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء – رسالة للحصول علي درجة الدكتوراة في القانون – كلية الحقوق – جامعة عين شمس – سنة ١٩٨٠ – ص ٤٢ وما بعدها.

3-Chapus Rene: Droit administrative general. tome 2. 10 edition. montcherstien . 1997. p. 306.

نه، وهده الأزمات في قدر كبير منها نفسية، تؤدي إلي تـدعيات الـروح لمعنوية، وإحباط شديد نتيجة الشعور بالظلم الواقع على الضابط من قيادته، ما يتبع ذلك من إمكانية سؤاله تأديبيا وتوقيع جزاء إداري عليه يؤثر عليه.

وتنصب معظم مسألات الضباط في حياتهم الوظيفية في رافدين عند:

- ارتكاب مخالفة تأديبية.
- الخضوع للمسئولية الإشرافية.

ثم يلي ذلك جوانب وظيفية قد تسبب ضغوط لضباط الشرطة ـ يشـعر بهـا البعض منهم ـ تؤثر في شخصيتهم، منها ما يلي:

- نظام الإحالة إلي الاحتياط.
- الحق في التظلم من القرار الإداري.

وسوف تعرض الدراسة لهذه الجوانب في نطاق المسئولية التأديبية، التي تقع على شخصية البعض من ضباط الشرطة وتؤثر عليهم بضغوط خارجية حيث أن هذا التأثير قد يعود بالسلب في جانب الشخصية المأمولة.

أولا ـ المخالفة التأديبية:

المخالفة التأديبية التي يرتكبها ضابط الشرطة هي السبب المباشر فـي ما يوقع عليه من قرار تأديبي، وتمثل المخالفة التأديبية ضغط نفسـي يقـع علي كاهل ضابط الشرطة، وذلك لأن المُشرع لم يقـم بحصـر المخالفـات التأديبية، وبيان أثر ذلك على الاختصاص التأديبي في تكييف الوقائع التـي تكون الخطأ التأديبي. بل ترك المُشرع أمر اعتبار الفعل المرتكـب مخالفـة تستوجب التأديب أو عدم اعتبارها كذلك، لتقدير الجهة الإدارية.

أ ـ ماهية المخالفة التأديبية:

لم يضع المشرع في قانون هيئة الشرطة تعريفا محددا لماهية المخالفـة التأديبية وأيضا لم يحدد المخالفات التأديبية، حيث أكتفي بالنص علـى بيـان بعض واجبات الضباط والأعمال المحظورة عليهم، ثم أورد حكمـا عامـا يقضي بأن كل ضابط شرطة يخالف هذه القوانين واللوائح، أو يخرج علـى مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال

بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا[1]. كما أنـــه بمراجعـــة اللـــوائح والقـــرارات الوزارية المفسرة لنصوص قانون هيئة الشرطة، أتضح عدم اشتمالها علـــى أي نص، يفيد في تحديد ماهية المخالفة التأديبية، أو يضع إطار للخطأ الذي يستوجب الجزاء التأديبي[2].

وأيضا فإنه لم تعن قوانين التوظيف المختلفة بوضع تعريف محدد للخطأ التأديبي، ومن ذلك قانون العاملين المدنيين الذي خلا من تعريف الخطـــأ أو المخالفة التأديبية، وأكتفي المشرع في هذا الصدد بالنص في المـــادة (٧٦) على أهم واجبات العاملين، والمادة (٧٧) على أهم المحظـــورات، والمـــادة (٧٨) نص على أن: " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فـــي أعمـــال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبيا ".

وبذلك تستبين المسائل فضابط الشرطة وهو منتمى إلي هيئـــة مدنيـــة نظامية، تتم مساءلته عن أي خطأ أو مخالفة يرتكبها بسلطة تقديرية، حيـــث لم ينص المشرع على ذكر المخالفات سواء في قانون العاملين المدنين فـــي الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، أو في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لســـنة ١٩٧١م. وإنما كان النص في كليهما معا على واجبات وأعمـــال محظـــور القيام بها، بينما ترك المشرع بيان كيان هذه المخالفة (الخطأ) التأديبي، للفقه والاسترشاد بأحكام القضاء وكلاهما يعتمـــد علـــى الســـلطة التقديريـــة، إذا فالمساءلة تعتمد على اجتهاد الفقه في التفسير، أو مرونة القضاء في التطبيق.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – المخالفات التأديبية لضباط الشرطة – الأمن العام – العدد ١٤٦ – يوليو ١٩٩٤ م – ص ١٨.

٢- معظم تشريعات الدول جاءت خالية من تعريف محدد للمخالفة التأديبية، ولعل السبب في ذلك يرجع إلي طبيعة المخالفة التأديبية من أنها لم تحصر وتجدد خلافا للجريمة الجنائية. أنظر المادة ٢٩ من قانون حقوق وواجبات الموظفين العامين الفرنسي رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ الصادر فـــي ١٣ يوليو ١٩٨٣ والتي تنص علي الأتي:

-“ Tout faute commise par un fonctionn aire dans L’ exercice de ses fonctions ou a l’ occasion de cellesci , l’expose une sanction disciplinaire “ .

هذا وقد أوردت المادة ٤٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، تحديدا واسع المجال لما قد يعد مخالفة تأديبية.

❖ **تعريف القضاء للمخالفة التأديبية:**

عرفت المحكمة الإدارية العليا المخالفة ـ الخطأ ـ التأديبي بأنه:

" إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه،أو يقصر الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه،أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه "[١].

❖ **تعريف الفقه للمخالفة التأديبية:**

تعدد تعريفات الفقه الإداري للمخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي فذهب رأي إلي أنها: " إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبا "[٢]، بينما ذهب رأي آخر إلي أن المخالفة التأديبية: " إخلال الموظف بواجبات وظيفته "[٣]. فيما عرفها الأستاذ الدكتور/ سليمان الطماوي بأنها: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه "[٤]. وواقع الأمر أن التعريفات السابقة جميعها تشترك في تأكيد عدم وجود حصر للأخطاء التأديبية[٥]،

١- الدعوى رقم ١٧٢٣ - جلسة ٢٥ / ١ / ١٩٥٨ - مجموعة الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات - الجزء الأول - ص ٦٣٥.

٢- دكتور/ محمد جودت الملط - المسئولية التأديبية للموظف - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٦٧ - ص ٨٠.

٣- دكتور/ ماجد راغب الحلو - القضاء الإداري - الإسكندرية - دار المطبوعات الجامعية - سنة ١٩٨٥ - ص ٥٤٣.

٤- الأستاذ الدكتور/ سليمان الطماوي - الجريمة التأديبية (دارسة مقارنة) - دراسة بمعهد البحوث والدراسات العربية - سنة ١٩٧٥ - ص ٤١.

٥- وتعريف اخر للمخالفة التأديبية بأنها: "كل عمل أو امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجبات الوظيفة، أو المساس بكرامتها دون أن يكون هذا=

وهو ما يعرف بعدم شرعية الأخطاء التأديبية.

هذا وقد حظي الفقه الأمني بنصيب في تعريف المخالفة التأديبية، حيث ذهب رأي إلى تعريف المخالفة التأديبية في نطاق الشرطة بأنها: " كل فعل أو امتناع يصدر من الضباط، ويشكل مخالفة لواجبات الوظيفة، أو خروجا على مقتضياتها "[1]. وذهب رأي أخر إلي أن الخطأ التأديبي هو: " كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف، ويعد بموجبه خارجا علي مقتضي الواجب في أعمال وظيفته، أو ظاهرا بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة "[2].

وفي ضوء التعريفات السابق بيانها يرى الباحث أنه يمكن تعريف المخالفة ــ الخطأ ــ التأديبية بأنها: (ما يرتكبه ضابط الشرطة من أفعال سواء بالجانب الإيجابي أو السلبي عن علم وإرادة، مخالفة لما ورد بنصوص هيئة الشرطة).

ب ــ عدم حصر المشرع للمخالفات التأديبية:

لما كانت الجرائم الجنائية محددة حصرا، وكذلك العقوبات المقررة لها إعمالا لمبدأ أساسي في التشريع هو لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، الأمر الذي يمكن معه القول بمشروعية الجرائم والعقوبات في المجال الجنائي. أما في المجال التأديبي فالأمر يختلف تماما[*]، فالمُشرع لم ينتهج مسلك قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى، في حصر الأفعال المؤثمة،

= العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب طبقا للقانون". راجع: دكتور/ عبد الفتاح محمد علي مسعود مراد – المسئولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة في قضاء محكمة النقض المصرية – رسالة مقدمة للحصول علي الدكتوراة في القانون – كلية الحقوق – جامعة الإسكندرية – سنة ١٩٩٣ – ص ٥١.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – مرجع سابق – ص ١٨.

٢- عقيد دكتور/ سمير قطب سلطان – حدود السلطة والمسئولية الإشرافية (مع التطبيق على الشرطة) – القاهرة – دار النهضة العربية – ص ١٤٣.

(*) لم يحصر المشرع المصري المخالفات التأديبية في القوانين المتعاقبة للعاملين المدنيين بالدولة، وقد سار علي هذا النهج في قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧. (دكتور/ عبد الفتاح مراد – مرجع سابق – ص ٦٧).

وتحديد أركانها ونوع العقوبة المقررة لكل منها، بل أخذ بمبدأ عدم تحديد المخالفات التأديبية والاكتفاء ببيان بعض الواجبات العامة، تاركا للسلطة التأديبية تحديد ما يعتبر مخالفة، تستوجب الجزاء التأديبي وما لا يعتبر[١].

ويذهب بعض الفقه المصري -حاليا- إلي أن مبدأ المشروعية لا يطبق علي المخالفة التأديبية، فليس من اللازم أن يصدر من السلطة التشريعية أو من الجهة الإدارية المختصة، قواعد تجريم لبعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف، إنما يعاقب إذا ما نسب إليه فعل أو امتناع فيه إخلال بمقتضيات وظيفته، وسواء تم النص علي ذلك صراحة أو لم ينص عليه[٢].

ت ــ تحديد الواجبات الوظيفية:

تناول الفصل السادس من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة واجبات الضباط: في المواد (٤١)، (٤٢)، (٤٣)، (٤٤)، (٤٥).

والواجبات والمحظورات المنصوص عليها في القانون هي التي تمثل الحد الأدنى لما يجب أن يؤديه الضابط، وأي إخلال بما يوجب المساءلة التأديبية، ولهذا فالواجبات الوظيفية في الشرطة لا تتحدد عن طريق النصوص القانونية التي ترد في التشريع فحسب، ولا عن طريق القواعد العامة الأخرى، والتي تصدر في صورة تعليمات عامة أو أوامر رئاسية، بل تتحدد أيضا من واقع متطلبات الوظيفة الشرطية، ومقتضيات حسن سير العمل وانتظامه في جهاز الشرطة، وعلى أساس من تقاليد المهنة والسلوك التي تفرضه علي أعضائها.

وترتيبا على ذلك فإن المخالفات التأديبية تظهر عندما يخالف الضابط في أداء عمله، الواجبات الإيجابية أو السلبية المفروضة عليه صراحة، أو عندما يخرج على مقتضيات هذه الواجبات ولو لم يتضمن ذلك نص في القانون[٣].

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – مرجع سابق – ص ١٨.

٢- الدكتور/ سليمان الطماوي - قضاء التأديب – مرجع سابق – ص ٩١.

٣- لواء/ محمد ماجد ياقوت – المرجع السابق – ص ١٩.

ثانيا ــ المسئولية الإشرافية:

تنعقد المسئولية التأديبية للموظف العام عند إخلاله بواجبات وظيفته، أو خروجه على مقتضيات الواجب الوظيفي، وفي هذا الصدد فإن السلطات الرئاسية ينبغي أن تسعى للمحافظة بصفة مستمرة على تحقيق التوازن، بين دورها في ضمان حسن سير العمل بالمرفق العام بانتظام واضطراد من ناحية، وبين حسن استخدام سلطاتها التأديبية في ردع الموظف، مرتكب الخطأ التأديبي من ناحية أخري. ذلك لأن جهة الإدارة تتمتع بسلطات واسعة في مجال تأديب الموظفين العموميين.

لذا فقد عنيت التشريعات الوظيفية المختلفة - وتابعها في ذلك القضاء الإداري - بتوفير العديد من الضمانات، للموظف المنسوب إليه ارتكاب خطأ تأديبي، سواء في المرحلة السابقة على توقيع العقوبة التأديبية، أو في المرحلة المعاصرة أو اللاحقة لتوقيع العقوبة، وذلك لضمان التزام الإدارة بتوقيع العقوبة التأديبية الملائمة، لما أرتكبه الموظف من خطأ تأديبي[١].

أ ــ ماهية المسئولية الإشرافية:

- **في المسئولية:**

المسئولية - بصفة عامة - تعني التزام الشخص بتحمل العواقب، التي تترتب على فعله الذي باشره، مخالفا بذلك أصولا وقواعد معينة. إذن فالمسئولية (المحاسبة على نتائج تم الالتزام بها)[٢]. والمسئولية أنواع فتوجد المسئولية الدينية أو الأخلاقية[*] (RESPONSABILITE MORALE)، والمسئولية الاجتماعية (RESPONSABILITE SOCIAL)، ثم المسئولية القانونية (RESPONSABILITE JURIDIQUE). ومع

١- عقيد دكتور/ سمير قطب سلطان - مرجع سابق- ص ١١.

٢- المرجع نفسه – ص ٩٧.

(*) مع الوضع في الاعتبار أن المسئولية الدينية مناطها الالتزام الديني، وهي تستقي أركانها والتزاماتها من الدين، بينما المسئولية الأخلاقية مناطها الأخلاق، وتستقي أركانها من الأخلاق السائدة في المجتمع. وليس كلا منهما مرادفا للآخر بل مختلف في أركانه وأساس الالتزام بشأنه.

التعدد في أنواع المسئولية، فإنها سواء من حيث الجوهر وينحصر الخلاف بينها في شروط كل نوع، وطبيعة التبعية الملقاة على عاتق المسئول[1].

- **فالمسئولية الدينية:** تترتب على مخالفة أحكام دينية سواء عبادات أو معاملات، وهذه الأحكام فرضها الله جل وعلا يتحتم على العباد الالتزام بها، ومن يخالفها يتعرض لعقاب دنيوي وأُخروي.
- **والمسئولية الأخلاقية:** تترتب على مخالفة الأخلاق العـــام، وعقابهـــا معنوي هو رفض للتصرف الغير أخلاقي الذي وقع.
- **والمسئولية الاجتماعية:** تترتب على مخالفة عرف سائد في المجتمع أقـــره بصورة متواترة، حتى وصل لمرحلة القـــانون الشـــفوي، ولكـــن أيضا مخالفة هذا العرف السائد يكون عقابه معنوي فقط، تتفق في ذلـــك مع المسئولية الأخلاقية.
- **أما المسئولية القانونية:** والتي تترتب على مخالفة واجب قـــانوني، فتنقسم إلي مسئولية مدنية ومسئولية جنائية ومسئولية تأديبية. ولا توجـــد من بين أنوع المسئوليات السابقة مسئولية الإشرافية.

- **في الإشـــراف:**

يعد الإشراف وسيلة تتخذها القيادة (السلطة الرئاسية)، تمكنها من ممارسة رقابتها الذاتية على منظومة العمل والقائم به، من حيث متابعة تنفيذ الأعمال المكلف بها، والتأكد من التنفيذ بالكفاءة المطلوبة دون أي تقصير أو إهمال.

ويعرف الإشراف بأنه: " نهوض الرؤساء الإداريين بالعمل علي التأكد والتحقق من أن التنظيم الإداري بمختلف وحداته يعمل على تحقيق أهدافه، وإنجاز ما يناط به علي وجه سليم "[2].

١- دكتور/ عوض محمد عوض – قانون العقوبات (القسم العام) – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية – سنة ١٩٨٥ – ص ٤١٥. يراجع بهذا الشأن أنواع المسئولية: عقيد دكتور/ سمير قطب – المرجع السابق – ص ٩٧.

٢- الدكتور/ إبراهيم درويش – الإدارة العامة في النظرية والممارســـة – الهيئـــة المصـــرية العامـــة للكتب – القاهـــرة – ط ٤ – سنة ١٩٧٨ – ص ٢٤٥.

وذهب رأي إلي أن تعبير الإشراف: " هو اصطلاح عام ومرن، وليس ذا مدلول جامد، فكما يعني الإشراف توجيه العمل وإدارة دفته، فإنه يعني مراقبة سير العمل، وفحص نتائجه، ومداومة متابعته في كل إجراءاته "[١].

❖ **كيف يسأل موظف عن خطأ لم يرتكبه أو عن مخالفة لم تقع منه ؟**

إذا كان الموظف المنسوب إليه ارتكاب خطأ تأديبي، يتمتع بهذا القدر من الحماية التشريعية والقضائية، لضمان عدم إساءة الإدارة استعمال سلطتها في توقيع العقوبة التأديبية، فإن الموظف الذي لم يرتكب خطأ أو لم يثبت ارتكابه الخطأ، يعد أولي بشموله بالحماية، وأحق بتوفير الضمانات الكافية واللازمة لعدم مساءلته عن خطأ لم يرتكبه، أو خطأ أرتكبه الغير[*].

ب ـ مناط بحث المشكلة:

تلاحظ اتجاه سلطات التأديب المسئولة، حرصا على حسن سير العمل بالمرافق العامة، إلي التوسع بعض الشيء في مساءلة الرئيس الإداري عن تقصيره في الإشراف على مرءوسيه[**]، بحيث أضحى يسأل أحيانا كثيرة،

---

١ - أحمد السيد عوضين - الرقابة الرئاسية في مجال الرقابة الذاتية للإدارة العامة على أعمالها - مجلة العلوم الإدارية - السنة ٣٢ - العدد الثاني - ديسمبر ١٩٩٠ - ص ٢٤٩.

(*) الواقع أن كتابات فقهاء القانون الإداري تعددت وتشعبت، فيما يتعلق بمسئوليات الموظف العام باعتباره مرءوسا، مبينة واجباته الوظيفية المختلفة (ولعل أهمها واجب طاعة أمر الرئيس). راجع بشأن ذلك:

-Flour (J) et Aubret (J.L); les obligations. Paris. a editeur. 4 ed. 1989. p. 51.

بيد أن مسئوليات الموظف العام باعتباره رئيسا إداريا، لم تحظ بذات الاهتمام من جانب الفقهاء. (عقيد دكتور/ سمير قطب - مرجع سابق - ص ١٥).

(**) التنظيمات الحكومية الضخمة في عالمنا المعاصر قد أفضت إلي تواجد ثلاثة مستويات علي الأقل، تنهض بالإشراف في إدارة التنظيم الإداري وهي: **الإشراف علي مستوي القمة**: ينهض به القيادة الإدارية وتتسم وظائفها بالطابع السياسي.

الإشراف علي مستوي الأوسط: يقوم به مديرو المصالح والإدارات. **الإشراف علي المستوي الأول**: يمثل رؤساء الوحدات الفرعية. يراجع: دكتور/ بكر القباني - الوجيز في الإدارة العامة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٧٦ - ص ٤٤.

ليس فقط عن أفعاله الشخصية المكونة للأخطاء الإشرافية، وإنما يسأل كذلك عن أخطاء مرءوسيه (أخطاء الغير)، دونما التفات لمدي جدية إشرافه، وأضحت نظرة بعض المحققين في إدارات التحقيقات بالمصالح الشرطية للمسئولية الإشرافية، اعتبارها نوعا من المسئولية المفترضة.

ولاشك أن هذا الاتجاه لسلطات التأديب، يعد إخلالا بمبدأ شخصية الخطأ المرتكب، خاصة في ظل غياب حصر تشريعي لما يعد خطأ تأديبي يستوجب العقاب، كما أنه يناقض ما أستقر عليه القضاء الإداري في فرنسا ومصر من مبادئ في هذا الصدد، لعل أهمها شخصية المسئولية التأديبية، وعدم جواز مساءلة الموظف العام - ضابط الشرطة - تأديبيا، إلا بثبوت ارتكابه فعل محدد يشكل خطأ تأديبي، ومن ثم عدم جواز افتراض ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي[١].

ت ــ من آثار المسئولية الإشرافية:

من الممكن أن يؤدي تطبيق سلطات الإدارة لمبدأ المسئولية الإشرافية، بالنسبة للمستويات المسئولة في العمل الأمني إلي بعض الآثار التي منها:

- أن متابعة الرئيس المباشر لتصرفات ومهام مرءوسيه، قد يغلفها بعض التوتر من تصرفاتهم، تحسبا لوقوع أي خطأ أو مخالفة منهم، يمكن أن تؤدي إلى تمركز السلطة في يد هذا الرئيس، بل والتدخل في كل صغيرة وكبيرة في العمل، مما يثقل كاهله بتفاصيل العمل وانشغاله كقائد للمجموعة، أو رئيس للمكان عن المهام الأساسية الموكل إليه القيام بها، وفي كل الأحوال يجد نفسه موضع مساءلة أن لم تكن إشرافية.
- التردد بعض الشيء من القيادة في اتخاذ القرارات خشية المساءلة الإشرافية، مع ما قد يترتب علي تنفيذ هذه القرارات من نتائج أو تدعيات، خاصة في مجال العمل الشرطي الذي يتطلب في أحيان كثيرة اتخاذ القرار بسرعة مناسبة للحدث الذي تواجهه، وعدم الانتظار لحين

١- عقيد دكتور/ سمير قطب – المرجع السابق – ص ١٦.

تصعيد الموقف إلي أعلى مستوي قيادي، ثم الانتظار لحين صدور قـرار بشأنه من هذه القيادة، وبذلك تفقد القيادة المباشرة شـجاعة اتخـاذ القـرار، وبالتالي يتسرب منها بريق الثقة في النفس. وقد يترتب على ذلـك أيضـا، إحجام الرئيس المباشر عن المبادأة والابتكار وتطوير العمل الأمني.

- قد يبتعد الرئيس عن استخدام سلطة التفويض(*) لمرءوسيه والتي خولها القانون له، وذلك تحسبا لحدوث أي أخطاء أو مشكلات، وبالتالي يفتقـد نظام العمل الأمني وسيلة هامة، في نطاق تنظيم العمل وتنسيق المهـام الأمنية، بين الرئيس ومرءوسيه حتى يتفرغ كلا منهما لعمله.

ث ـ موقف مجلس الدولة المصري من المسئولية الإشرافية:

أستقر قضاء مجلس الدولة المصري - قديما وحديثا[1] - علـي مبـدأ شخصية المسئولية التأديبية، فلا يجوز مجازاة موظف تأديبيا اسـتنادا إلـي خطأ غيره، كما لا يجوز مساءلته على أساس افتراض الخطأ في جانبه.

وتقوم المسئولية التأديبية - وفقا لما أستقر عليـه قضـاء مجلـس الدولـة المصري - على ثبوت خطأ محدد يمكن نسبته إلي الموظـف علـي وجـه القطع واليقين وليس على أساس الشك أو الاحتمال[2].

أما بالنسبة للمسئولية الإشرافية فقد أكدت المحكمة الإدارية العليا، على

(*) التفويض هو الإجراء الذي بمقتضاه يعهد صاحب اختصاص، بجزء من هذا الاختصاص سواء في مسألة معينة أو نوع معين من المسائل إلي فرد آخر. (دكتور/ سـليمان الطمـاوي – النظرية العامة للقرارات – القاهرة – دار الفكر العربي – ط٤ – سـنة ١٩٧٦ – ص ٣١١). وتفويض السلطة أصبح ضرورة من ضروريات تنظيم العمل الإداري، لما يتسم به من مزايـا عديدة من أهمها: تفريغ الرئيس الإداري للمهام القيادية، وسرعة إصدار القرارات والقضاء علي بطأ الإجراءات، وأيضا خلق قيادات جديدة قادرة علي تحمل المسئولية، وذلك بالإضافة لخفض التكاليف المالية للقرارات الإدارية. ومن هنا تظهر الحاجة إلي تفويض السلطة. (عقيد دكتـور/ سمير قطب – المرجع السابق – ص ٦٠ وما بعده).

١ – الطعن رقم٤– لسنة ٧ ق– ١٩٦٤/١١/١٤– الموسوعة الإدارية الحديثة– ج ٨ – ص ٢٣٣

٢ – الطعن رقم ١٥٤٠ – لسنة ٣١ ق – جلسة ١٩٨٨/٢/٢٧– أحكام الإدارية العليا – ص ٧٠.

واجب الرئيس الإداري في الإشراف على مرؤوسيه، بحيث تقع مسئوليته عند تقصيره في مهمته الإشرافية، كما أكدت المحكمة أن الدور الإشرافي للرئيس الإداري لا يصل إلي حد إحلال نفسه محل كل من مرءوسيه، وكان ذلك في حكم حديث للمحكمة جاء فيه: " كما جري قضاء هذه المحكمة، فإن على كل رئيس في أداء واجباته أن يراعي متابعة ومراجعة عمل مرءوسيه من الخاضعين لإشرافه، ورقابته طبقا للقوانين واللوائح ونظم العمل، والتحقق من سلامة أدائهم لواجباتهم بدقة وأمانة وهو وإن كان لا يحل محل كل منهم في أداء واجباته إلا أنه مسئول عن الأشراف على أدائهم لواجباتهم بصفة عامة، طبقا للقوانين واللوائح والقواعد التنظيمية للعمل "[1].

وقد رتب مجلس الدولة المصري **نتيجة هامة** على مبدأ اقتران المسئولية الإشرافية بارتكاب الرئيس الإداري فعلا إشرافيا خاطئا (إيجابيا أو سلبيا)، مقتضاها أن الرئيس الإداري لا يسأل إشرافيا، إلا إذا كان يعلم بخطأ المرءوس أو بتوقيعه، ومع ذلك تراخي في تصحيح ذلك الخطأ[2].

والواقع أن ما انتهت إليه المحكمة الإدارية العليا هو نتيجة منطقية، فما دام الرئيس الإداري لا يسأل إلا عند ارتكابه فعلا إشرافيا خاطئا (إيجابيا أو سلبيا)، فلا يتصور أن يرتكب هذا الفعل إلا إذا كان يعلم بصور الأخطاء التي قد تقع من مرءوسيه عند مباشرتهم لعمل ما، أو تلك الأخطاء التي تحتمل أن تقع منهم وفقا لظروف عملهم، فيسارع إلي حسن توجيههم والأشراف على ممارستهم لهذا العمل تجنبا لوقوع هذه الأخطاء، وعلى ذلك فإن الأخطاء غير المتوقعة، والتي قد تقع سواء نتيجة الإهمال الجسيم للمرءوس أو لظروف طارئة، لا ينبغي أن يسأل الرئيس عنها إشرافيا[3].

١- الطعن رقم ١١٨٧ - لسنة ٣٢ ق - جلسة ١٩٨٩/٤/٢٢ - أحكام المحكمة الإدارية العليا.

٢- الطعن رقم ٨٧٢ لسنة ٣٤ ق - جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٦ غير منشور.

٣- عقيد دكتور/ سمير قطب - مرجع سابق -- ص ٢٩٨.

وبعد عرض بعض جوانب المسئولية الإشرافية، نظرا لأهميتها حيث أنه يمكن أن تنال من شخصية ضابط الشرطة، فقد تبين أن المشكلة ليست في إرساء مبدأ المسئولية الإشرافية في نطاق الوظيفة العامة، ولكن هي وضع ضوابط للمسئولية الإشرافية، وهذه مهمة الباحثين والقضاء.

ثالثا ـ إجراء الإحالة إلي الاحتياط لضباط الشرطة:

تتخذ السلطة الإدارية في الشرطة كافة الإجراءات الضرورية التي تكفل حسن سير العمل في مرفق الأمن بانتظام واضطراد، ومن بين الإجراءات التي تتخذها لتحقيق هذا الغرض الإحالة إلي الاحتياط، وهو إجراء له أهميته، لأنه يعبر عن الصلاحيات التي تتمتع بها الإدارة ويؤكد على فاعليتها، في مواجهة الضباط العاملين بالمرفق.

ويمثل إجراء الإحالة إلي الاحتياط أحد عناصر الضغط الخارجي التي تؤثر على شخصية ضابط الشرطة، حيث أن كل إنسان معرض للوقوع في خطأ، أو لارتكاب مخالفة - بفرض أن ذلك عن غير قصد أو عمد - فهل سيكون مآله نحو الإحالة إلي الاحتياط، أنه بالفعل إجراء ذو خطورة على مستقبل ضابط الشرطة، ومؤثر على جانبه النفسي.

والأصل في النظام الإداري في جهاز الشرطة، أن الإدارة تواجه المخالفات التأديبية التي تصدر عن الضباط بإتباع نظام التأديب المقرر، إلا أنها في أحوال معينة، قد تلجأ إلي نظام الإحالة إلي الاحتياط، لتواجه ايضا وقائع أو مخالفات يتوافر فيها قدر من الخطورة والجسامة، ويكون من شأنها الإضرار بالصالح العام، وتقوم معها حالة الضرورة التي تستوجب إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا، ودون انتظار الإجراءات التأديبية التي قد تطول، فتتدخل الإدارة باستخدام هذا النظام لمواجهة سلوك الضابط ومخالفاته[1].

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - الإحالة إلي الاحتياط في الشرطة - الإسكندرية منشأة المعارف - سنة ١٩٩٦ - ص ٩.

وقد خضع ضباط البوليس المصري لنظام الإحالة إلي الاحتياط لأول مرة بمقتضى الأمر العالي رقم ١٦ لسنة ١٩١٢م، وظل معمول به في القوانين المتعاقبة لهيئة الشرطة وأخرها القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١م الحالي. وفي البداية كانت أحكام هذا النظام تتسم بالشدة والصرامة، وهو ما كشف عنه التطبيق الفعلي الواقعي، الأمر الذي دفع المشرع نحو إدخال عدة تعديلات على النصوص المنظمة لأحكامه في كل القوانين التي صدرت بهدف التخفيف من حدة آثاره.

[أ] الوضع بالنسبة للإحالة للاحتياط في قانون العاملين المدنيين ٤٧ لسنة ١٩٧٨م:

الإحالة إلي الاحتياط يقابلها في قانون العاملين المدنيين الإحالة إلي الاستيداع. والاخيرة نوع من الفصل المؤقت عن العمل من شأنه تنحية الموظف من وظيفته تنحية تفقده حقوقها ومزاياها، وتضعه في نظام خاص يبقي فيه احتياطيا لاحتمال الحاجة إليه مستقبلا[١].

ويلاحظ أن الإحالة إلي الاستيداع كانت منظمة في قوانين الوظيفة العامة السابقة على القانون الحالي. فكانت تتم بقرار جمهوري إلا أن القانون الحالي للوظيفة العامة رقم ٤٧ / ١٩٧٨م قد أحسن صنعا- رأي الأستاذ الدكتور/ محمد أنس جعفر - بإلغاء الإحالة إلي الاستيداع، وذلك نظرا لإساءة استخدام السلطة التنفيذية الرخصة التي كانت مخولة لها قانونا، بل وصل الوضع في سنة ١٩٦٣م أن صدر القانون رقم ٣١، واعتبر الإحالة إلي الاستيداع الصادرة من رئيس الجمهورية من أعمال السيادة، وبالتالي كانت تخرج من ولاية قاضي الإلغاء[*]. وأنه إذا كان المشرع قد ألغي هذا في القانون الحالي، إلا أنه وضع بدلا منه نظام الإجازة الإجبارية المؤقتة،

١- دكتور/ محمد أنس جعفر – مرجع سابق – ص ٢١٠.

(*) ذهبت المحكمة الدستورية العليا في أحد أحكامها إلي عدم دستورية القرار بقانون ٣١ لسنة ١٩٦٣ لأن الأصل أن كل قرار إداري نهائي يصدر من السلطة التنفيذية يخضع لرقابة القضاء=

واستعان لهـذا النظام بالكثير من أحكام الإحالة إلي الاستيداع[١].

[ب] إجراء الإحالة إلي الاحتياط في قانون هيئة الشرطة:

وضع المشرع المصري نظاما فريدا في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١م[٢]، ليس له مثيل في قوانين العاملين المدنيين بالدولـة، حيـث نصت المادة (٦٧) من القانون المشار إليه على أن: " لوزير الداخلية - بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة - أن يحيل الضابط - ماعدا المعنيين فـي وظائفهم بقرار من رئيس الجمهورية إلي الاحتياط وذلك:

١- بناء على طلب الضابط أو الوزارة لأسباب صحية تقرها الهيئة الطبيـة المختصة.

٢- إذا ثبت ضرورة ذلك لأسباب جدية تتعلق بالصالح العـام ولا يسـري ذلك على الضابط من رتبة (لواء).

ولا يجوز أن تزيد مدة الاحتياط علي سنتين ويعرض أمـر الضـابط قبـل انتهاء المدة علي المجلس الأعلى للشرطة ليقرر إحالتـه إلـي المعـاش أو إعادته إلي الخدمة العامة، فإذا لم يتم العرض عاد الضابط إلي عمله ما لـم تكن مدة خدمته قد انتهت لسبب آخر طبقا للقانون "[٣].

وفي تفسير ذلك ذهب رأي إلي أن المستفاد من هذا النص[٤]، أن المشرع

= ويستثني من ذلك أعمال السيادة. وأوضحت المحكمة أن العبرة في تكييف العمل بأنه عمـل إداري أو عمل من أعمال السيادة هو بطبيعة العمل ذاته. ولا تتقيد المحكمة وهـي بصدد أعمال رقابتها علـي دستورية التشريعات بالوصف الـذي يخلعه المشرع عليها، متـي كانت بطبيعتها تتنافي مع هـذا الوصف وتنطوي علي إهدار حق من الحقوق التي كلفهـا الدسـتور. (حكـم المحكمة الدستورية العليا في ٧ نوفمبر سنة ١٩٧١). مشار إليه لـدى: الدكتور/ محمـد أنـس جعفر - المرجع نفسه - ص ٢١٠.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ٣١.

٢- الجريدة الرسمية في ١١ نوفمبر سنة ١٩٧١ - العدد ٤٥.

٣- مثل بلوغه سن الستين أو وفاة الضابط. هذا وقد وردت أحكام الإحالة إلـي الاحتياط فـي (المواد ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠).

٤- راجع في ذلك: رأي المستشار/ رأفت عبد الرشيد بمجلس الدولة - فـي التحليل القانوني =

سمح لوزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة أن يحيل الضابط الذي لا يشغل رتبة (لــواء)، والذي لم يعين بقرار جمهوري إلي الاحتياط، وذلك إذا قامت في حقه أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة، وتؤكد وتثبــت ضرورة إبعاده عن هيئة الشرطة حماية للهيئة وللمصلحة العامة، ولقد حــدد النص مدة الاحتياط سنتين بهدف إتاحة الفرصة أمام الضابط لإصـــلاح مــا أعوج من سلوكه، وإتاحة الفرصة أمام الإدارة لتقييم حالته بصـــفة دوريـــة، حتى يعرض أمره قبل انتهاء فترة الاحتياط على المجلس الأعلى للشـــرطة، ليقرر إما إعادته إلي الخدمة العامة إذا ما تبين أنه استقام فـــي ســـلوكه، أو يقرر إحالته إلي المعاش إذا ما ثبت له استحالة تقويمـــه وفقـــده الصـــلاحية اللازمة إلي الخدمة العامة.

[ت] ماهية الإحالة إلي الاحتياط:

لم يضع المشرع في قوانين التوظيف، تعريفا محددا لماهية الإحالة إلـــى الاحتياط(*)، واكتفي بالنص على بيان إجراءاتها، والآثار التي تترتب عليها، سواء في قوانين الشرطة، حيث سمي هذا النظام الاحتياط[1]، أو في قـــوانين العاملين المدنيين بالدولة حيث سمي ذات النظام بالاستيداع(**)، بينمـــا خـــلا القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨م للعاملين المدنيين من أي إشارة لهذا الإجراء.

وقد استخدم المشرع تسمية الاحتياط في قوانين الشرطة منذ عام ١٩٤٤م

= لعقوبة الإحالة إلـــي الاحتياط لضباط الشرطة ومـــدي خطورة هذه العقوبة – الأهرام العـــدد ٤٢٢١٤ – ٥ يولية ٢٠٠٢ – ص ٩.

(*) **احتياط لغويا**: احتاط من حوط، وهو الأخذ في الأمور بأوثق الوجـــوه، والاحتيـــاط هـــو الاحتراز من الخطأ واتقاؤه، وتطلق في الجيش علي من يستدعي من الأفراد والضـــباط عنـــد الحاجة. أنظر: المعجم الوجيز – باب الحاء – ص ٦٦٤.

١- راجع في هذا الشأن قوانين الشرطة أرقام: ١٤٠ لسنة ١٩٤٤، ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥، ٦١ لسنة ١٩٦٤، ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

(**) **الاستيداع لغويا**: استيداع مـــن ودع يودع توديعا بمعني فارق، وأودع الشيء أي حفظه، وتطلق إدرايا علـــي إعفاء الموظف من العمل قبل ســـن المعاش. أنظـــر: المعجم الـــوجيز – باب الواو – ص ٦٦٣.

وحتى الآن، وفي هذا الشأن ذهب رأي إلي أن هذه التسمية هي الأفضل في الدلالة على ذلك النظام[1].

* **ويري الباحث:** أنه وإن كان المشرع قـد أحسن صنعا بإلغاء الإحالة إلي الاستيداع في قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، وذلـك نظرا لإساءة استخدام السلطة التنفيذية الرخصة التي كانت مخولة لها قانونا، فإنه من الحري به أيضا أن يُقدم على إلغاء نظام الإحالـة إلـي الاحتيـاط، الوارد فـي قانون هيئة الشرطة، ويصيغ بدلا منه نظاما بديلا أخف وطـأة، ونقترح أن يكون بمسمي نظام (الإجازة الإجباريـة المؤقتـة)، وهـو ذات المسمي الوارد في قانون العاملين المدنيين الحالي. **استنادا إلي:**

١ــ مسلك المشرع في إلغاء نظام الإحالة إلـي الاسـتيداع مـن قـانون العاملين المدنيين الحالي، وأستبدله بنظام الإجازة الإجبارية المؤقتة.

وضابط الشرطة موظف عام من المفترض أنه يخضع لقانون العاملين المدنيين، ولكن نظرا لوجود قانون خاص بالكادر الذي ينتمي إليـه، وهـو قانون هيئة الشرطة فإنه يخضع لأحكامه، والتي يفترض أن تكون متناسـقة مـع أحكام قانون الوظيفة العامة، ولا تكون أحكامه أشد قسوة في التطبيق.

٢ــ تلجأ السلطة الإدارية إلي الإحالة إلي الاحتياط للتعبير عن صلاحياتها.

وبالنظر إلي الصلاحيات القانونية الممنوحة للسلطة الإدارية والمتدرجـة من نظام عقوبات، نجد أن نظام الإحالة إلي الاحتياط يمكن الاستغناء عنـه، واستبداله بنظام الأجازة الإجبارية المؤقتة وهو نظام أفضل لضباط الشرطة، ولا ينقص أبدا من صلاحيات السلطة الإدارية.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – المرجع السابق – ص ٣٨. **ويضيف:** إن الغاية من نظام الإحالة إلي الاحتياط هو معالجة وضع ضباط الشرطة الذي يلحق به أحد الأسباب التي تبـرر إنهـاء خدمته، وتقتضي العدالة كمـا يقتضي صالح الضابط والصالح العام إبعاده لفترة محددة، بدلا من إصدار قرار بإنهاء خدمته، فاستخدام تسمية الإحالة إلي الاحتياط أدق في الدلالة علي هذا النظام، لأنها تعني الاحتراز من الخطأ وتجنبه لحماية الوظيفة والموظف، وتعني اسـتدعاءه إذا كانـت هناك حاجة إليه، بينما تسمية الاحالة إلي الاستيداع تعني فقط إنهاء الخدمة قبل سن المعاش.

٣ـ الهدف من إجراء الإحالة إلي الاحتياط:

هو تنحية الضابط من وظيفته لمدة معينة لا تتجاوز السنتين، بقصد تنبيهه إلي انهيار سلوكه واعوجاج انضباطه حتى يعود لصوابه، ويتم وضعه خلال فترة الاحتياط تحت الرقابة والفحص الدائمين لتصرفاته وسلوكه، ويمكن أن يحقق نظام الإجازة الإجبارية المؤقتة نفس الغاية وذات الهدف.

٤ـ مدي خطورة إجراء الإحالة إلي الاحتياط:

أن عقوبة الإحالة إلي الاحتياط، تعد نظاما جزائيا استثنائيا يتعين على الجهة الإدارية ألا تستخدمه إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك، ولأسباب تتعلق بالنظام العام، فليس كل خروج علي واجبات الوظيفة يسوغ لجهة الإدارة أن تلجأ إلي هذا النظام الاستثنائي، وإنما يجب أن تتوافر في المخالفة المنسوبة للضابط قدرا من الجسامة والخطورة، يكون من شأنها المساس بالمصلحة العامة، فلا تجد جهة الإدارة بديلا من إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا، ويمكن في هذه الحالة أن يمنح الضابط إجازة إجبارية مؤقتة تكون أخف في خطورتها، وأن لم يجدي معه الإصلاح والتقويم يتم إنهاء خدمته.

٥ـ وضع الضابط المحال للاحتياط:

يكون وضع الضابط خلال فترة الإحالة إلي الاحتياط وضعا مؤقتا غير مستقر، إذ يمر خلال مدة الاحتياط بمرحلة انتقال، هي مرحلة وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل[١]، أو بين مرحلة العلاقة الوظيفية المكتملة وبين انفصام هذه العلاقة وانقضائها[٢]. وبذلك يتضح أن مركز الضابط خلال مدة الاحتياط يكون مجمدا بحيث لا يجوز ترتيب أية مزايا وظيفية عليه، ويبقي الحال هكذا إلي أن تنتهي مدة الاحتياط بإحالة الضابط إلي المعاش - وهذا ما يحدث غالبا - أو يعاد الضابط إلي الخدمة.

١- الاستاذ الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – قضاء التأديب – مرجع سابق – ص ٣٧٠.

٢- لواء/ محمد ماجد ياقوت – المرجع السابق – ص ٤٠.

وبذلك فإن نظام الإجازة الإجبارية المؤقتة يحقق نفس الوضع للضابط، ولكن هذا النظام يتميز بأفضلية معنوية لضابط الشرطة الذي يرجى صلاح أمره واعتدال سلوكه، حيث يكون وضعه الوظيفي أنه في إجازة إجبارية، وليس محال للاحتياط، فالوضع معنويا ــ ونفسيا ــ يختلف بين النظامين.

٦ــ نظام الإحالة للاحتياط في التشريع الفرنسي:

نظم التشريع الفرنسي الإحالة إلي الاستيداع (La disponibilite) ولكن بمفهوم مختلف وذلك في المادتين ٥١، ٥٢ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤ الصادر بتاريخ ١١ يناير ١٩٨٤ بشأن الأحكام القانونية الخاصة بموظفي الدولة، والإحالة إلي الاستيداع في التشريع الفرنسي أقرب إلي الإجازة، فهي حالة الوضع خارج الإدارة أو الخدمة الأصلية[1].

ولا شك أن نظام بهذه الخصائص وهو أقرب لنظام الإجازة المفتوحة، لهو أفضل لضابط الشرطة، حيث أنه يراعي أبعاد نفسية واجتماعية ووظيفية، تتعلق بشخصية ضابط الشرطة.

[ث] الطبيعة القانونية لنظام الإحالة إلي الاحتياط:

تباينت الآراء حول تحديد الطبيعة القانونية لنظام الإحالة إلي الاحتياط المطبق علي ضباط الشرطة، وتحديد ماهية هذه الطبيعة مهم غاية الأهمية،

١- وهي إما أن تصدر لأسباب مرضية بعد استنفاذ الأجازات المرضية بناء علي طلب الموظف، أو بقرار الإدارة من تلقاء نفسها لمدة ثلاث سنوات كحد أقصي، وبعدها يعود الموظف إلي عمله، أو يلحق بعمل آخر يتناسب مع حالته الصحية، أو يفصل من الخدمة، أو أن يصدر قرار الإحالة إلي الاستيداع بناء علي طلب الموظف، لحالات أخرى لمدة عامين أو ثلاثة وبحد أقصي ستة سنوات، وهي الحالات التي نص عليها المرسوم رقم ٩٨٦ لسنة ١٩٨٥ الصادر بتاريخ ١٦ سبتمبر ١٩٨٥. وقد صدر هذا القانون بشأن النظام الخاص لبعض أوضاع موظفي الدولة، وببعض إجراءات التوقف النهائي عن مباشرة الوظائف. راجع بشأن ذلك:

- J.O.,20 Sept . 1985 , p. 10813 , precite

ومن هذه الحالات القيام بأبحاث أو دراسات ذات صلة بالخدمة ممارسة نشاط خاص مع ضرورة التوافق ومقتضيات الوظيفة، أو لإعادة تشغيل مشروع إنتاجي، أو لرعاية الطفل أو الأسرة.

-AUBY (Jean – Marie) Auby (Jean – Bernard): op. cit., No. 106, pp. 11 et 112.

حتى تستبين الأمور بشأن هذا النظام.

* **موقف الفقه:** ذهب رأي إلى أنه نظام ينهي خدمة الموظف بصفة مؤقتة، ويتوقف أثناءه عمل الموظف في خدمة الدولة، مع بقاء صلته بالدولة مستمرة لا تنقطع بصفة نهائية[١]، فيما ذهب رأي أخر إلي أنه نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها، لأنه يؤدي إلي حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه[٢]، أو أنه نظام يمثل نوع من الفصل من شأنه قطع صلة العامل بالوظيفة[٣].وهناك من يري أن التكييف الصحيح لطبيعة الإحالة إلي الاحتياط، هي أنها نذير بإنهاء خدمة الضابط، وبمنزلة قرار إحالة إلي المعاش موقوف نفاذه على عدم إعادته إلي الخدمة العامة[٤].

* **موقف القضاء:** لم تتجه محكمة القضاء الإداري أو المحكمة الإدارية العليا اتجاها واحدا، في شأن بيان الطبيعة القانونية للإحالة إلي الاحتياط. فقد قضت محكمة القضاء الإداري في بادئ الأمر بأن الإحالة إلي الاستيداع – الاحتياط في قانون هيئة الشرطة – نوع من الفصل من شأنه تنحية الموظف عن وظيفته، تنحية تفقده حقوقها ومزاياها، وتضعه في ظل نظام خاص يبقي فيه احتياطيا لاحتمال الحاجة إليه[٥]. ثم عدلت ذات المحكمة عن قضائها السابق، واعتبرت أن قرار الإحالة إلي الاحتياط من شأنه تنحية الضابط عن وظيفته، وسلبه حقوقها ومزاياها واعتبار الرتبة التي كان يشغلها شاغرة، وأنه قد يكون مقدمة إلي إحالة

١- دكتور/ محمد فؤاد مهنا- القانون الإداري العربي- دار المعارف- سنة ١٩٦٤- ص ٨٩٥.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي – مبادئ القانون الإداري – القاهرة – دار الفكر العربي – سنة ١٩٦٦ – ص ٨٠٩.

٣- دكتور/ فؤاد العطار – القانون الإداري – دار النهضة العربية – سنة ١٩٧٢ – ص ٥١٠.

٤- لواء/ محمد ماجد ياقوت – المرجع السابق – ص ٤٦.

٥- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٣٦٩١/ ٧ ق – جلسة ١٢ ديسمبر ١٩٥٤ – مجموعة المبادئ القانونية في ١٥ سنة (١٩٤٦ – ١٩٦١) – ص ١٤٩٧.

الضابط إلي المعاش وإنهاء خدمته فإنه يتعين أن يقوم على أسباب جدية تتعلق بالصالح العام[1]، وقد استقر قضاؤها على ذلك فترة من الزمن[2].

* **أما المحكمة الإدارية العليا:** فقد سايرت الاتجاه الأخير الذي اعتمدته محكمة القضاء الإداري، وأنـــه يتعين أن يثبت ضرورة قـــرار الإحالة إلـــي الاحتياط لأسباب جدية تتعلق بالصالح العام[3]. ثـــم ذهبـــت فـــي أحد أحكامها إلي أن الإحالة إلي الاحتياط نوع مـــن الفصـــل، فهـــو ينطـــوي علـــى فصل الضابط مآلاً، وهـــو بمنزلة قرار الإحالة إلـــي المعاش موقوفا نفاذه علـــى عـــدم إعادته إلـــي الخدمة العاملة[4].

ثم قضت المحكمة أن قرار الإحالة إلي الاحتياط ليس بمثابـــة عقوبـــة تأديبية أو عقوبة مقنعة، إنما هو نظام عاجل أملته الضرورة القصوى لإبعاد الضابط عن عمله لفترة من الزمن، تكون بمثابة اختيار لوضعه حتى ينحسم الأمر لصالحه بإعادته إلي عمله أو في غير صالحه إذا تفاقمت المآخذ عليه، وساء مسلكه واستحال إصلاحه، وهـــو نظام جزائي استثنائي يشـــترك مـــع النظام التأديبي، في مواجهة السلوك المعيب للضابط والوقـــائع والمخالفـــات المنسوبة إليه[5].

وفي عام ١٩٩٣م أصدرت حكما آخر يمثل عدولا عن اتجاهها، الذي استقرت عليه لفترة طويلة من الزمن، فاعتبرت الإحالة إلي الاحتياط نوعا

١- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٤٧/ ٣٤ ق- جلسة ١٧ يونيه ١٩٨١ (غير منشور).

٢- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٦٢٤٧ / ٤٢ ق - جلسة ٢٨ مايو - ١٩٩٠، وحكمها رقم ٧١٤٦ / ٤٣ ق جلسة ٣١ ديسمبر ١٩٩٠ (غير منشور).

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٨٧ / ١١ ق - جلسة ٢٣ نـــوفمبر ١٩٦٨ - مجموعـــة المبادئ القانونية - س ١٤- ص ٤٧.

٤- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٩٧٢ / ٣٦ ق - جلسة ٢ يونيه ١٩٩٢ (غير منشور).

٥- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٣٩ لسنة ٣٥ بتـــاريخ ١٢ يونيـــه ١٩٩٠، وأيضا أحكامها بتاريخ ٦ يوليو ١٩٩١ في الطعن ٦٩٣ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ ٥ ينـــاير ١٩٩٣ في الطعن ٣٥٧٤ لسنة ٣٦ ق.

من الجزاء يوقع علي الضابط بغير الطريق التأديبي، وقد وضع المشرع ضوابط معينة لابد من توافرها لتكون سببا للإحالة إلي الاحتياط[1]. **وفي عام ١٩٩٤م** أوضحت المحكمة الإدارية العليا أسباب اعتبار الإحالة إلي الاحتياط بمثابة جزاء تأديبي[2].

[حـ] آثار الإحالة إلي الاحتياط:

عند إحالة ضابط الشرطة إلي الاحتياط يترتب على ذلك الوضع آثارا قانونية، بعضها متعلق بالترقية الخاصة بالضابط والبعض الآخر في شأن حقوقه المالية. وقد تناول قانون هيئة الشرطة هذه الآثار في نصوصه حيث نصت المادة ٦٧: "............. وتعتبر الرتبة التي كان الضابط يشغلها شاغرة بمجرد إحالته إلي الاحتياط ". ونصت المادة ٦٨: " يحتفظ الضابط المحال إلي الاحتياط بمرتبه بصفة شخصية لمدة عام، فإذا انقضت هذه المدة أستحق ثلث مرتبه، وتحسب مدة الاحتياط في مدة الخدمة وفي المدة المحسوبة في المعاش ويؤدي عنها احتياطي المعاش والتأمين ".

خامسا ـ الحق في التظلم من القرار الإداري:

من الأهمية أن تلتزم جهة الإدارة وهي تباشر اختصاصها بأحكام القانون، فإن هى خرجت عن ذلك كان قرارها باطلا وحقيقا بالإلغاء، وذلك حماية لمن قد يلاحقهم ضرر بسبب ما تتخذه الإدارة من قرارات قد تخالف القانون نصا أو روحا[3]. ومن ضمن الذين قد يلاحقهم ضرر نتيجة قرارات الإدارة، الموظفين العاملين بها[*].

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٤ ديسمبر ١٩٩٣ في الطعن ١٣٦ لسنة ٣٦ ق.

٢- حكم الإدارية العليا ٢٩ مارس ١٩٩٤ في الطعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٧ ق - غير منشور.

٣- دكتور/ محمد أنس جعفر - مرجع سابق - ص ٢٢٠.

(*) لذلك كان من أولي الأهداف التي أدت لإنشاء مجلس الدولة في مصر حماية الموظفين من أخطار الإدارة وتعسفها، وذلك حسبما يتبين من المذكرة الإيضاحية للقانون الأول لمجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ التي ورد فيها: (إن المهمة الأساسية لمحكمة القضاء الإداري في جوهرها تنحصر في أمرين متقابلين: .... =

وتعرضنا بالدراسة لحق ضابط الشرطة في اللجوء للتظلم من القرار الإداري الذي يصدر من جهة الإدارة، يتضمن إلحاق ضرر به أو توقيع عقوبة عليه، أو إهدار حق من حقوقه الوظيفية، إنما يتأتى لما يمثله أهداف هذا الحق من ضغوط نفسية على شخصية ضابط الشرطة، فالإنسان عندما يتعرض لظلم بصورة معينة، ويجد يده مغلولة عن رفع هذا الظلم، ويقف عاجزا أمام الوضع الذي تعرض له، فإن ذلك يصيبه بصراعات عديدة، ويكون لها مردود سلبي على شخصيته وتصرفاته.

أ ـ شرعية الحق في التظلم:

إن رد الفعل الغريزي لدي الفرد حين يعتدي على حق له، أن يتجه إلي قاضيه ليعرض عليه تظلمه، **والحق في التظلم هو أحد صور الحق في التقاضي الذي كفله الدستور لجميع الأفراد، حين نص في المادة ٦٨ من نصوصه على أن:** " التقاضي حق مضمون، ومكفول للناس كافة، ولكل مواطن حق الالتجاء إلي قاضيه الطبيعي. وتكفل الدولة تقريب جهات القضاء بين المتقاضين، وسرعة الفصل في القضايا. ويحظر النص في القوانين علي تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء ".

ويتضح بذلك أن الحق في التظلم مكفول لضابط الشرطة دستوريا، وكذلك تشريعيا حيث ينص قانون هيئة الشرطة على هذا الحق، في مادته الرابعة عشر من الفصل الثاني: "............ ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلي المجلس الأعلى للشرطة خلال شهر من تاريخ إعلانه به........ ويحق له التظلم من هذا التعديل ".

ب ـ صور التظلم من القرار الإداري:

قد لا ينتبه من قام بإصدار قرار إداري إلي عدم مشروعيته، كما أن

= أولاهما: تأمين الموظفين علي وظائفهم وبث روح الطمأنينة في نفوسهم، حتى يقوموا بما يعهد اليهم من شئون دون مراعاة لغير أحكام القانون................

السلطة الرئاسية قد لا تستطيع - لسبب أو لآخر - اكتشاف الخطأ، لهذا أباح القانون للأفراد حق التظلم من تصرفات الإدارة، ويوضح في التظلم الخطأ الذي وقعت فيه الإدارة.

- **والتظلم يأخذ إحدى صور ثلاث:**

التظلم الولائي RECOUR GRACIEUT.

التظلم الرئاسي RECOUR HIERARCHIQUE.

التظلم إلي لجنة خاصة.

والأول يقدم لمن له الولاية في إصدار القرار، **والثاني** يقدم للسلطة الرئاسية بالنسبة للشخص مصدر القرار، وقد **يقدم التظلم إلي لجنة** يحددها القانون لبحث هذه التظلمات. وعلى الجهة الإدارية التي تقدم لها أحد الأفراد بتظلم أن تفحص التظلم وتتصرف علي ضوء نتيجة هذا الفحص، فإذا رأت أن التظلم قائم علي أساس صحيح فلها أن تعدل تصرفاتها، وإذا رأت أن التظلم غير قائم علي أساس فلها أن ترفض التظلم(١).

والتظلم بأنواعه الثلاثة (الولائي - الرئاسي - إلي لجنة) قد يكون اختياريا وهذا هو الأصل العام، وقد يكون إجباريا، بمعني أنه لا يجوز الالتجاء للقضاء لرفع دعوى إلغاء قرار إداري قبل التظلم من القرار، ويترتب علي عدم التظلم عدم قبول الدعوى(*).

١- دكتور/ محمد أنس جعفر – المرجع السابق – ص ١٢٢.

(*) مثال ذلك ما نصت عليه المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٢ من أنه: لا تقبل الطلبات الآتية:

ب – الطلبات المقدمة رأسا بالطعن في القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثالثا ورابعا وتاسعا من المادة (١٠)، وذلك قبل التظلم منها إلي الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار إلي الهيئات الرئاسية، وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم وتبين إجراءات التظلم وطريقة الفصل فيه بقرار من رئيس مجلس الدولة.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن إجراءات التظلم الوجوبي من القرارات الادارية، وطريقة الفصل فيها بتاريخ أول مارس ١٩٧٣ – منشور بالوقائع المصرية العدد رقم ١٨ – في ١٢ أبريل ١٩٧٣.

ت ــ أساس تقديم التظلم لجهة الإدارة:

ويستند حرص المشرع في أن يتم تقديم التظلم إلي الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار، إلى حــق الإدارة في ممارستها للرقابة الإدارية(*)، الــذي يستند بدوره إلى اختصاصها العام والذي يظهر في أنها تعمل علــى تنفيــذ القانون، وتعمل على احترام مبدأ المشروعية لهذا فإن أولى واجبات الإدارة احترام القانون كأفراد المجتمع. الأمر الذي يتعين معه إن الإدارة إذا وجدت خطأ معين ارتكبته، وجب عليها أن تقــوم بإصلاح هــذا الخطأ ذاتيا دونما تدخــل من جهـــة أخرى تلزمها بذلك[1].

ث ــ تقييم إلزام تقديم التظلم لجهة الإدارة المختصة بإصداره:

ذهب رأي فقهي إلي أن رقابة الإدارة على أعمالها (الرقابة الإدارية)، أفضل من الرقابة السياسية ورقابة الرأي العام. لأنها تنطوي على ضمانات للأفراد في مواجهة الإدارة. وتحقق لهم العديد من المزايا عن طريق إباحة

(*) يقصد بالرقابة الإدارية أن تقوم الإدارة برقابة نفسها بالنسبة لما تقوم به من أعمال، وهــذه الرقابة لا تقتصر فقط علي التأكد من مشروعية التصرفات التي قامت بهــا أحــدي الجهــات الإدارية، ولكن يمكن أن تشمل مدي ملاءمة هذا التصرف. ويوجد بالإضافة لهذا النــوع مــن الرقابة علي تصرفات الإدارة للتحقق من مشروعيتها، وأبطــال أي تصـــرف مخــالف لمبــدأ المشروعية، الطرق الآتية:

- **الرقابة السياسية:** والتي تمارس بواسطة البرلمان، وهي التــي تمارســها الســلطة التشريعية علي أعمال السلطة التنفيذية، ويقتصر أثرها علي الجانب السياسي.
- **رقابة الرأي العام:** وهو فــي حــق المواطنين والهيئات والتنظيمات السياســية فــي إبداء رأيهم بحرية في المسائل العامة، التي تهم المجتمع ككل للوصول إلي المشــاكل التي يعاني منها. وهــي تتوقف علي مدي نضج أفراد الشعب ووعيه، وخبرته فــي مجال ممارسة العمل السياسي.
- **الرقابة القضائية:** وتمارسها المحاكم علي اختلاف أنواعها ودرجاتها، وهي أفضــل أنواع الرقابة لتحقيق مبدأ المشروعية. وحماية للحريات والحقوق، وهي تلزم الإدارة باحترام القانون والخضوع لسلطانه.

1-Duguit: Traite de droit constitutionnel, Paris. 1930. tome III. P. 732.

مشار إليه لدي: دكتور/ محمد أنس جعفر – المرجع السابق – ص ١٢٣.

التظلم لهم سواء الولائي أو الرئاسي. وفي هذا تيسير كبير للأفراد لأنه يجنبهم في بعض الحالات التي يقبل فيها التظلم مشقة الالتجاء إلى القضاء. فضلا عن ذلك فإن النظام - كأصل عام - لا يخضع إلي شكليات أو إجراءات. وحتى في حالة مباشرة الإدارة للرقابة التلقائية، فإن في ذلك الكثير من النفع للأفراد. لأن الإدارة وهي التي تراجع نفسها لا تسعى إلا إلي تحقيق المصلحة العامة. فإذا أتضح لها وجود خطأ ما، فلا ضير عليها أن تراجعت إلي الطريق السليم، والرقابة التلقائية غالبا ما تكون شاملة، ويكون جزاؤها إلغاء التصرف (القرار) المعيب، أو سحبه أو تعديله[1].

ولهذا فإن هذا النوع من الرقابة إذا ما مارسته الإدارة بجدية، وكان لديها الرغبة الصادقة في إصلاح أخطائها، كان له من الفاعلية أكثر من أي نوع آخر، ويجنب الأفراد الالتجاء إلي القضاء، إلا أننا يجب أن لا نبالغ كثيرا في مزايا هذا النوع من الرقابة، ولا يجوز أن نعتمد عليها فقط في الرقابة علي أعمال الإدارة، وذلك للملاحظات الآتية[2]:

- **إن رقابة الإدارة على أعمالها رقابة ذاتية.** تجعل الإدارة خصما وحكما في وقت واحد ويحتمل أن تسئ التصرف، وأن تتعسف فيما منحه المشرع لها من سلطات فلا تتحقق العدالة بالنسبة للأفراد، وتهدر حقوقهم.
- **الفصل في التظلمات متروك أمره لتقدير الموظف المختص،** ويستوي أن يكون الموظف هو من أصدر القرار أو رئيسه الأعلى.
- **لا تلتزم الإدارة بالرد على التظلمات المقدمة من الأفراد،** كما لا تلتزم - كأصل عام - ما لم يلزمها المشرع بتسبيب قراراتها.
- **وجود ظاهرة عملية تمثل خطورة كبيرة في مجال الإدارة، تبدو في صعوبة اعتراف الموظف - المسئول - بخطئه،** وحتى ولو اعترف

١- المرجع نفسه - ص ١٢٤.

٢- المرجع نفسه - ص ١٢٥.

- فإنه يصعب عليه العدول، اللهم إلا إذا أجبر علـــى ذلـــك عـــن طريق حكم قضائي. وقد يكون عدم العدول بحسن نية أو بسوء نية، رغبة في التحلل من قيود مبدأ المشروعية.

- **الرقابة على شرعية تصرفات الإدارة مسألة قانونية وفنية، يجـــب** فيمن يمارسها أن يكون لديه قدر من التخصص و الخبرة في هـــذا المجال، وهذا ما لا يتحقق في الرقابة الإدارية.

- **قيام الإدارة بتصحيح خطئها عن طريق الرقابة الإداريـــة، يعتبـــر تصحيحا مؤقتا وجزئيا**، وتملك الإدارة العدول عنه مرة أخرى، لأن قرار الإدارة لا يحوز حجية الشيء المقضي به كالأحكام القضائية.

- **ثمة سبب معنوي يجعلنا ــ بالإضافة لما سبق ــ لا نؤيـــد علـــى الإطلاق الرقابة الإدارية**، كوسيلة وحيدة للرقابة علي أعمال الإدارة، يظهر في إن الأفراد لن يشعروا بنوع من الاطمئنان إلـــى حقوقهم، إذا كانوا يعلمون سلفا أنه لـــو أهدرت هـــذه الحقوق، فإن الأمـــــر سيعرض على الإدارة ذاتها لاتخاذ القرار المناسب.

وينتهي ذات الرأي الفقهي إلي أنه رغم ما قد تحققه الرقابة الإدارية من مزايا، فإننا لا نؤيد وجود الرقابة الإدارية وحدها كوسيلة للرقابة علي مبـــدأ المشروعية، وإنما يجب أن يوجد بجانبها رقابة قضـــائية تتميـــز بالحيـــدة، وتكون حكما بين الأفراد والإدارة وذلك إذا لم تحقق الرقابة الإدارية هدفها، ولم يطمئن الأفراد - موظفين أو مواطنين - إلي نتيجتها[١].

جـــ ــ تأصيل الرأي بشأن حق الضابط في التظلم من القرار الإداري:

يتضح مما سبق عرضه أن الحق في التظلم مكفول لضابط الشـــرطة، ولكن كما ذهب الرأي الفقهي- السابق عرضه والذي يؤيده الباحث- بشأن

١- للمزيد بشأن الرقابة الإدارية يراجـــع: دكتور/ عبد الحميد حشيش - مبادئ القضاء الإداري - القاهرة - بدون ناشر - سنة ١٩٧٧ - ص ١٤٧، ١٤٨. وأيضا: دكتـــور/ بكـــر القبـــاني، ودكتور/ محمود عاطف البنا - المرجع السابق - ص ١٦٧.

عدم إطلاق الرقابة الإدارية، كوسيلة وحيدة للرقابة على ما تقوم به الهيئة الإدارية من أعمال وما تصدره من قرارات.

فالواقع العملي أنه عند ارتكاب ضابط الشرطة مخالفة، يحاسب على ما أرتكبه ويتم توقيع جزاء إداري عليه، بمعرفة القيادة المسئولة – المستوي الإشرافي المسئول في مديرية الأمن أو المصلحة أو الإدارة – فإذا أراد الضابط أن يتظلم من قرار توقيع الجزاء الإداري عليه، فأن الذي ينظر في هذا التظلم ويبت فيه هو ذات المستوي الإشرافي الذي أصدر الجزاء الإداري، فبذلك يحرم ضابط الشرطة من فرصة العدالة والأنصاف في حقه الذي أهدر – وذلك بفرض صحة موقفه القانوني وصحة دفاعه وعدم استحقاقه للجزاء الإداري – لأنه وكما ذهب الأستاذ الدكتور/ محمد أنس جعفر توجد صعوبة في اعتراف المسئول بخطئه، وحتى لو أعترف فإنه يصعب عليه العدول ـــ فمن غير المقبول أن تتراجع السلطة الإدارية ـــ في قرار قد اتخذته، والأخص في ما يتعلق بقرار متضمن جزاء إداري لضابط.

ونصل إلي شعور نفسي ينتاب ضابط الشرطة، ويضغط على شخصيته فكريا، إنه شعور بظلم يقع عليه من قيادته، ويكون هذا الشعور أقوي في تأثيره إذا ما كان الضابط على صواب، ولم يرتكب الخطأ الذي يستحق عليه الجزاء الإداري. أو يستحق جزاء ولكن ليس بالجسامة التي نالت منه، وعلي الأخص أن كان الضابط ذو تاريخ يشفع له، أو من تحليل المخالفة التي نال عقابا عليها.

المطلب الثاني

العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط

تتفاوت العوامل النفسية الاجتماعية ـ وهى عوامل نفسية ذات بُعد اجتماعي، وتعرف أيضا بالعوامل البيئية ـ المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، من المسئوليات الحياتية اليومية، إلي الأحداث والتغيرات التي تحدث ببعديها السلبي والإيجابي، وتنشأ هذه العوامل والمسببات من التفاعل بين الإدراك (PERCEPTION)، وعمليات التأهيل الاجتماعي (SOCIALIZATION)، وبعبارة أخري من التفسير والتقييم الشخصي للأحداث التي تقع ضمن مجاله النفسي والاجتماعي.

والمسئوليات الحياتية على الرغم من عدم ضخامتها في كثير من الحالات، إلا أن تراكمها وامتدادها على فترة زمنية طويلة، يؤثر بلا شك على الشخصية ويمكن أن تؤدي إلي نتائج سلبية منها الإصابة ببعض الأمراض البدنية[١].

وقد قام بعض الباحثين بتحليل هذه المسئوليات وتصنيفها[٢]، وهي تتنوع بين المسئوليات الشخصية (الوحدة والخوف من مواجهة المسئوليات)، والمسئوليات الاجتماعية (الأسرة والنشأة والتربية)، والمسئوليات المالية (المصروفات والاحتياجات والمتطلبات)، والمسئوليات الوظيفية (مشكلات العمل، والعلاقات بالزملاء والأجازات)، والمسئوليات المستقبلية (الضمان الوظيفي، والحالة الصحية، وما يحدث في المستقبل، رالتقاعد).

---

١ - دكتور/ علي عسكر – مرجع سابق – ص ٦٧.

2-Lazarus.R.. Delongis.A.. Folkman.S.. Cruen. R: stress and adaptation outcomes: the problem of confounded measures American psychologist 40. 770. -779. 1985.

الفرع الأول

المسئولية الاجتماعية لضابط الشرطة

- **الدور الأبوي لضابط الشرطة:**

مما لا شك فيه أن أسرة ضابط الشرطة تعاني من مشكلة تتزايد يوما بعد يوم، فهي تفتقد إلي الأب بمعناه الأرحب والأشمل والأفضل، تفتقد وجـوده النفسي والمعنوي والمادي بل والنوعي المتميز، مقارنة بفترات ماضية كان ضابط الشرطة في قلب أسرته يعيش معها وجدانا وكيانا، وذلك مع التسـليم بكل المتغيرات الاجتماعية (التي تسـمي بـالحراك الاجتمـاعي، وبكافـة التغيرات المصاحبة لذلك، من اقتصادية وسياسـية وعلميـة وثقافيـة هـي التغيرات الكونية).

فالابن أو الابنة في أسرة ضابط الشرطة لا ينتظر أي منهما أكثر من أن يتربى في كنف والديه (وجود أبيه شخصا وفعليا)، وهذا حقه لا ينازعـه فيه أحد، ولا يمكن مجادلة الأمر تحت أي دعوى أو مسمي، وبالطبع فـإن الأم هي التي تتحمل العبء الأكبر في هذه القضية، عبء نفسي وتربوي.

والمسألة – بكل صراحة – تأخذ منحنى خطير وهام إلي حد بعيد..... لقـد أصبح غياب الأب نفسيا وجسديا علامة فارقة لأبنائه، وخاصة من في سـن المراهقة والشباب، ويقف ضابط الشرطة الأب موقف المتفرج على أسـرته وما يحدث لها من تغيرات في معترك الحياة.

إن الأسرة هي التي تأسر أعضاءها إليها، ولا تدعهم ينفكون عنهـا لا بالهجرة ولا بالشرود، ويعني الزواج أن يكون الرجل والمرأة زوجا للآخـر معه وحوله، ولا يمكن أن يتحقق ذلك من على بعد، إذا أختل كل أو بعـض ذلك المضمون تتزعزع أركان المجتمع، ويختل المفهوم الأسـري الموحـد المتوحد القوي والشامل، يهتز مفهوم الوالدية ويتصدع مصـطلح التربيـة، وبعد أن تطول هجرة هذا الأب، وتصبح ركن الأساس يتعودها الأبناء ويفقد

أسمه معناه، تتغير ملامحه وتبتعد تشكيلاته النفسية والعصبية عن روح امرأته وأولاده، والمشكلة الكبرى التي تقع هي أن بعض إن لم يكن أغلب هؤلاء الأولاد، لا يرون ضرورة أو احتياجا لهذا الأب، ونجدهم يصابون باضطرابات نفسية اجتماعية، تتمحور حول الإحساس بعدم الأمان وفقدان الثقة بالنفس.

وهنا ينبغي أن نناقش وبوضوح مفهوم الأبوة ومعني الوالدية في مجتمعنا، وإمكانيات تصحيحها أو تيسيرها، أو تفادي آثارها السلبية في ضوء القسوة الاقتصادية البالغة التي تطحن المجتمع، والشهية المفتوحة جدا للأبناء، على كل ما هو مثير من موسيقي وملابس وترف ورفاهية[1]. وما هو مقدار إيمان صناع القرار بأهمية تواجد ضابط الشرطة الأب بين أسرته ؟

بقدر مدى الإيمان ومقدار الإحساس، يكون المردود الإيجابي تجاه هذه القضية الخطيرة في مجتمعنا.

إن فلسفة الأب الغائب نفسيا وجسديا أو بأيهما، أصبحت سائدة في أسرة ضابط الشرطة في الخطاب الثقافي بين أفراد الأسرة، ومعظمها يعتمد على النصح والوعظ والإرشاد من الأب، وعلى التفكير الرغائبي (التمني- الحلم -الابتعاد عن الواقع قدر الإمكان وإنكاره والعبث به) من الابن، بل أن الطامة الكبرى هي في النظرة إلي الأم ودورها، وأصبح الخطاب المعلن في الأسرة أن الأم تقوم بدور الأب وعلى ذلك تنتهي المشكلة.

أنه أمر جد خطير لأن الأبناء يضيعون فيه، فلا يتم التركيز على تربيتهم ونشأتهم ومستقبلهم، وإنما يتجه الجميع - أفراد الأسرة - إلي مناقشة أحوال الأب المختلفة والمتعددة، وهنا يكون القلق العميق متجذرا في الأبناء وفي مستقبلهم، لقد انشغلوا بما يحدث لرب الأسرة، بدلا من انشغال رب الأسرة بأمور عائلته.

١- دكتور/ خليل فاضل – مقالة بعنوان: الأب ... والدور الأسري الغائب – جريدة الأهرام – ٢٦ يوليو ٢٠٠٤ – ص ١١.

الأب يعني في المفهوم الأسري الاجتماعي والتربوي، الرجل الذي يعرف كيف يربي أولاده، في مواجهة أسرة قد تتكامل بدون الأب بصرف النظر عن عيوبها ونواقصها، التي تنطبع على كل فرد حسب حاله ونوعه ونوعيته، وضابط الشرطة الأب في حاجة إلي ممارسة دوره التربوي في أسرته، كما أنهم في أشد الحاجة إلي وجوده كيانا ماديا وحسيا، وتبرز الأهمية لتحقيق التوازن النفسي للجميع.

الفرع الثاني
من المسئوليات الوظيفية الاجتماعية

أولا ـ علاقات تسبب ضغوطاً على شخصية ضابط الشرطة:

أ ـ أساس المعاملة بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة:

العلاقة بين ضابط الشرطة وزميله ضابط القوات المسلحة، هي علاقة مشوبة بالحذر الشديد دائما، وإن كانت تتسم بمراعاة القواعد والأصول العامة وتحكمها البروتوكولات والدبلوماسية، فهما وجهان لعملة واحدة هي أمن الوطن، فجهاز الشرطة هو المسئول عن الأمن الداخلي والقوات المسلحة نيط بها حماية الأمن الخارجي، وصد أي اعتداء أو عدوان خارجي يستهدف البلاد. وفي داخل كل هيئة – من الشرطة أو الدفاع – توجد إدارات متخصصة يتداخل نطاق أعمالها فيما بينها، مثل الأجهزة المعنية بالأمن السياسي. ولأجل هذه التداخلات فإن التناسق بين هذه الأجهزة يتم على مستوي عال وفكر ووعي فائق، لأن مصلحة الوطن تعلو على أي مصلحة وأمن الوطن هو غاية الجميع.

وقد انعكست المهام المكلف بها ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة على طبيعة العلاقة التي تجمع بينهما، فهما دائما في وضع المقارنة من المواطن العادي في المجتمع، بالإضافة إلي أن أي موقف يجمع بينهما يغلف بحساسية شديدة، وثقل في تقبل كل واحد منهما لحدود العلاقة التي جمعته

مع الآخر. ومن الممكن في لحظة – في غفلة من التركيز وعدم إدراك للموقف– أن تتطور أي مقابلة بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة، بصورة عكسية قد تحمل بين جنباتها نتائج سلبية، تؤدي إلي مشكلات وتداعيات خطيرة وتلاحق مثير في الأحداث، وقد يصل الأمر إلي صعوبات في السيطرة علي مجريات الأمور، ولرأب هذا الصدع تتدخل السلطة الإدارية في كل جهاز بإصدار قرارات معينة للسيطرة على الأحداث، وتظل في نهاية الأمر العلاقة تسير علي أوضاع ساخنة غير مستقرة.

ونظرا لأن طبيعة عمل جهاز الشرطة أنه جهاز خدمي، يقدم خدماته لأبناء المجتمع بطوائفه المختلفة، فإن التعامل بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة، يأتي في نطاق خدمة يقدمها الأول للثاني، ونظرا لما سبق عرضه فإن أي تعامل يتم بين الاثنين، يمثل ضغطا يقع عبئه على عاتق ضابط الشرطة، حتى انتهاء الموقف أو الموضوع أو الخدمة بسلام.

ب ـ العلاقة بين جهاز الشرطة والنيابة العامة:

غني عن الذكر أن النجاح الذي تحرزه النيابة العامة في التحقيق بصفة خاصة، وفي إقرار العدالة وضمان الحقوق للأفراد بصفة عامة، مرهون أولا وقبل كل شيء بالمعاونة التي يقدمها جهاز الشرطة للهيئة القضائية، وعلى قدر هذه المعاونة تستقيم أو لا تستقيم أمام النيابة مسالك التحقيق وتتفتح أمامها مغاليقه، كما أن نجاح التحقيق وانتهائه إلي معرفة الجاني وتقديمه للعدالة، أمر له أثره البالغ في استتباب الأمن وتدعيمه، ولهذا كان من ألزم الأمور للدولة أن يتوافر التعاون الصادق بين رجل النيابة ورجل البوليس، وأن يستفيد كل منهما بجهود الآخر في تحقيق الهدف المشترك.

- **أساس العلاقة بين ضابط الشرطة وعضو النيابة العامة:**

إن أساس العلاقة بين السلطة التنفيذية – ممثلة في جهاز الشرطة – والسلطة القضائية – ممثلة في النيابة العامة – وأيضا أساس التعاون بين الجهتين، يشيد على الاحترام المتبادل وحسن الإدراك، وسلامة التقدير،

وتبادل المشورة والرأي، وهذه الأسس تدعم حسن المعاملة بين كلا الهيئتين.

وقد يحدث أحيانا ما يشيع عوامل الفرقة والتصدع بين ضابط الشرطة وعضو النيابة العامة، وذلك نتيجة فقدان روح التعاون مما يؤثر في الصالح العام، غير أن هذا الخلاف قد ضاقت حلقاته وتقلص ظله في السنين الأخيرة، نتيجة السياسة الأمنية الواعية من المسئولين، بشأن التغاضي عن محاسبة ضباط الشرطة علي عدد الجنايات التي تقع في دوائر اختصاصهم، اكتفاء بمحاسبتهم على الجهود التي يبذلونها في تقصي الحقائق وكشف الغموض الذي يحيط بالجرائم ومنع مرتكبيها من الإفلات من العدالة والقصاص منهم.

وفي فترة زمنية ماضية كان بعض رجال الشرطة، يعمدون في سبيل إنقاص عدد الجرائم التي توصف بجنايات، إلي طرق لا تخلو من مجافاة للعدالة والقانون، وتؤدي إلي ضياع الحقوق وإهدار الثقة بين أبناء المجتمع وجهاز الأمن، وهذه الطرق تعد أمور تضيق بها سلطات التحقيق من أعضاء النيابة العامة، وكثيرا ما تكون بداية لقيام الخلاف بين السلطتين (الشرطة والنيابة)[١].

على أن مظهر التعاون بين الجهتين يبدو كاملا وواضحا فيما تضمنته تعليمات النيابة العامة، من وجوب إقرار ما يقوم به رجال الشرطة، الذين يصلون إلي أماكن الحوادث الجنائية، قبل حضور أعضاء النيابة العامة، وتبادل الرأي معهم وتقدير ما يكون من تعاون بين الجهتين، يسير العمل المشترك بينهما دون انحراف عن الغاية.

ثانيا ــ الأجازات والراحات التي تمنح لضابط الشرطة:

أ ــ التنظيم القانوني للأجازات والراحات لضابط الشرطة:

بدأ المشرع تنظيم الأجازات والراحات التي يحصل عليها ضابط الشرطة

١- لواء/ حسين رافت - علاقة البوليس بالنيابة - مقالة بمجلة الأمن العام - العدد ٢- يوليو ١٩٥٨ - ص ٧٣.

بنص قانوني ملزم، حيث نصت المادة ٣٣ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " لا يجوز للضابط أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة مصرح له بها في حدود الأجازات المقررة في هذا القانون ....".

- **الراحة الأسبوعية:**

ثم عرض المشرع بعد هذا الإلزام للتنظيم القانوني للراحة التي تمنح للضابط ، والأجازات المسموح له بها. حيث نصت ذات المادة على أنه: " للضابط الحق في يوم واحد للراحة في الأسبوع فإذا اقتضى نظام العمل إلغاء هذا اليوم بأمر من رئيس المصلحة وجب منحه يوما آخر بدله ".

ولم يوضح المشرع الوضع عند صعوبة –عدم – منح الضابط يوما آخر بدلا من يوم الراحة الذي ألغي له، وكان الأجدر بالمشرع أن يضيف إلي نص المادة السابقة: **(فإذا تعذر ذلك منح الضابط أجراً عن هذا اليوم).**

- **العطلات الرسمية:**

وتتابع فقرات المادة ٣٣ من قانون هيئة الشرطة بالنص على أنه:

" للضابط كذلك الحق في إجازة بمرتب كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء فإذا تعذر على الضابط القيام بها كلها أو بعضها بسبب نظام العمل منح عنها أجرا مضاعفا أو عددا مماثلا من الأيام بدلا منها وفقا لاختيار الضابط[١]. ويجوز في المناطق التي يحددها وزير الداخلية تجميع أيام الراحة أو العطلات المؤجلة والقيام بها مرة كل شهر، دون حساب أيام السفر، وفق القواعد التي يضعها وزير الداخلية ".

- **الأجازات العارضة:**

وفقا لنص المادة ٣٤ من قانون هيئة الشرطة: " لا يجاوز مجموع الأجازات العارضة سبعة أيام في السنة ". وهي الممنوحة لضابط الشرطة.

١- استبدلت الفقرة الثالثة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ – الجريدة الرسمية – العدد ٤٩ (تابع) – ٥/ ١٢/ ١٩٩١.

- **الأجازات السنوية:**

وفقا لنص المادة ٣٥ من قانون هيئة الشرطة: "يمنح الضابط إجازة سنوية بمرتب كامل قدرها شهر ونصف في السنة، وشهرين لمن بلغ سن الخمسين من عمره. وتكون مدة الإجازة في السنة الأولي من خدمة الضابط خمسة عشر يوما ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين.......... ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية إلي بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر، إلا في حالة المرض فلا تزيد على ستة أشهر......... ".

ثم تضمن قانون هيئة الشرطة في نصوصه أنواع أخري من الأجازات:

المادة ٣٦: الأجازات المرضية المزمنة.

المادة ٣٧: إجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية.

المادة ٣٨: إجازة خاصة بدون مرتب لمدد محددة.

ب ـ ما تمثله الأجازات والراحات من ضغط على شخصية ضابط الشرطة:

الأصل القانوني الذي صاغه المشرع، أن يحصل ضابط الشرطة على الأجازات وأيام الراحات الأسبوعية المقررة في قانون هيئة الشرطة، والتي يحصل عليها ويتمتع بها فئات الموظفين العموميين علي مستوي الجهاز الحكومي الوطني، بل أن هناك فئات من موظفي الدولة يحصلون على يوم راحة ثاني في الأسبوع بالإضافة ليوم الجمعة.

والواقع الفعلي يحدثنا عن أن ضابط الشرطة يحصل من الأجازات والراحات التي نظمها له المشرع على مدد أقل من المحددة له قانونا، وذلك يرجع لعدة أسباب تجتمع لتزيد الضغوط على شخصية ضابط الشرطة. ومن هذه الأسباب:

- **حاجة العمل الدائمة لضباط الشرطة:**

حاجة العمل في ازدياد دائم لجهود ضباط الشرطة، ومن الصعوبة أن يظل الحال هكذا، بينما هم في أشد الاحتياج إلي الراحة والتمتع بأوقات

الراحة والأجازة، لتستمر مقدرتهم على العطاء والإنتاج. وكما سبق وأوضحنا فإن يوم الراحة الأسبوعية الذي يتم إلغائه ويتعذر تعويضه للضابط، يسقط من حسابات جهة الإدارة، ولا يستطيع الضابط المطالبة باليوم البديل حرصا على رضا جهة الإدارة فإنه يؤثر السلامة علي راحته. وتكون المحصلة النهائية عدم حصول الضباط على الراحة الأسبوعية بصورة منتظمة. والوضع لا يختلف كثيرا بالنسبة للعطلات الرسمية، حيث تقضى حاجة العمل وصالح النظام الإداري عدم حصول الضابط على أجازات، خلال هذه العطلات الرسمية مثل جميع فئات المجتمع - حتى العاملين في العمل الخاص - ولا يخير الضابط في الحصول على أيام بدلا منها، أو الحصول على أجر ضعف نظير عمله في العطلات في نهاية السنة المالية، ويتم حسابها على قدر المرتب الأساسي دون العلاوات والحوافز.

وبالنسبة للأجازات السنوية فإن غالبية الضباط لا يحصلون على المدة التي قررها القانون، وتتراوح المدة التي يحصل عليها غالبية الضباط بين خمسة عشر يوما إلي إحدى وعشرين يوما، وفي بعض الوظائف الشرطية يحصل ضابط الشرطة على مدة أقل من ذلك طوال العام.

ت ــ تقييم القيادة للضباط الذي يطلب الحصول على إجازة:

أحد الأسباب الهامة المساهمة في عزوف ضابط الشرطة عن طلب الأجازة (سواء سنوية - أو الراحة الأسبوعية التي لم يحصل عليها)، هو نظرة السلطة الإدارية لهذا الضابط، حيث يتم تقييم أداء الضابط على أسس غير صحيحة، لمجرد إنه طلب إجازة سنوية أو الحصول على الراحة الأسبوعية، التي تطلبت حاجة العمل ألا يحصل عليها، وتكون النظرة عند البعض من القيادات- يصعب تعميمها- أن هذا الضابط يرغب دائما في الحصول على الأجازات، وإنه غير متحمل للمسئولية....... وهكذا.

ولا شك أن ضابط الشرطة يتأثر بشدة من عدم حصوله على الراحة اللازمة، والتي يقضيها مع أسرته، ويتأثر كذلك من عدم حصوله على

أجازته السنوية أو إجازة لبضعة أيام – اعتيادية – ليقضي فيها بعضا من المهام العائلية الملقاة على عاتقه، أو يستمتع فيها بالراحة مع أسرته، أو يشارك عائلته في المناسبات الاجتماعية التي تتطلب تواجده كأحد أفراد العائلة، بحيث لا يكون الاعتذار عن عدم تواجده في هذه المناسبات لوجوده في العمل هو السمة الدائمة، وكأن العمل توقف على وجوده، وحرمانه من ممارسة هذه الحقوق الاجتماعية المشروعة.

ت ـ الحصول على الإجازة الاعتيادية حق لضابط الشرطة وفقا للدستور:

نصت المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه:

" يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية............. ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ".

بينما نصت المادة ٣٥ من قانون هيئة الشرطة:

"يمنح الضابط إجازة سنوية بمرتب كامل........ وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو إلغائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل............. ".

ويتضح بذلك مدي حرص المشرع على حق ضابط الشرطة - الموظف العام - في الحصول على الإجازة الاعتيادية، وألا يكون إنهاء الإجازة واستدعاء الضابط للعمل ـ وقبل ذلك ألا يكون تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها ـ إلا لأسباب قوية تحتمها مصلحة العمل، ذلك العمل المرتبط بأمن الوطن وآمان المجتمع فيه.

وفي ذلك أيضا تقرر المحكمة الدستورية العليا إن حرمان العامل من الإجازة السنوية يعد عدوانا على صحته البدنية والنفسية، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية - جهة الإدارة - التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح

فيها، ونكولاً عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور إن تُكون إطارا لحق العمل، واستتراً بتنظيم هذا الحق للحد من مداه(*).

ثالثا ـ محو العقوبات التأديبية:

أ ـ المقصود بذلك:

يقصد بمحو العقوبات التأديبية التي توقع على ضباط الشـرطة، إزالـة آثارها بعد مرور مدة معينة إذا حسنت أخلاق الضابط خلالها ولم يرتكب ما يعرضه للعقاب، ذلك إن بقاء العقوبات التأديبية في ملف الخدمـة المعـد لضابط الشرطة يترك آثارا سيئة فـي حياته الوظيفية، ويقف حجرة عثـرة فـي مستقبله الوظيفي كلما تم ترشيحه إلـى مكان عمل متميز، حيث يـتم الرجوع إلي ملف خدمته فيظهر ما تم توقيعه عليه من عقوبات تأديبية، مما يدفع البعض من الضباط إلـى الشعور بالإحباط وحالة من اليـأس نتيجـة عدم محو هذه العثرات من طريقه الوظيفي، ولا تتوقف الآثار السيئة لهـذه الحالة علـى نطاق ضابط الشرطة صاحب المشكلة، ولكن تمتد هذه الآثـار لتشمل الجهة الإدارية التي يعمل بها حيث يكون من الصعب أن يصل معدل أداء الضابط إلي المستوي المرضي، وهو بهذه الحالة النفسية المتدنية، فـي حين أن تطبيق نظام المحو فعليا وعمليا يزيد مـن حرص الضابط الـذي

(*) حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بتاريخ ٦/٥/٢٠٠٠ بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة، فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر، متي كان عدم الحصول علي هذا الرصـيد راجعا إلي أسباب اقتضاها مصلحة العمل. (القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليـا برقم ٢ لسنة ٢١ دستورية، بشأن الدعوى رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٨ المدفوعة أمام محكمة الزقازيق الابتدائية، حيث دفع المدعي بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قـانون العـاملين المدنيين بالدولة). **ويضيف الحكم:** وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فـي إجـازة سنوية بالشروط التي حددها، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها، إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من جهة الإدارة والعامل، فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

أخطأ وتعثر، وأخذ الجزاء التأديبي المناسب، أن يعود إلـــي الطريق القويم ويشجعه على الاستقامة في سلوكه ومسلكه، وعلى أن يتدارك ما فرط فيـــه مـــن أمر، ويعوض ما أضاعه بمخالفاته، ولا شك أن هـــذه غايـــات نبيلـــة ومشروعة ومفيدة للضابط ولجهة الإدارة(*).

ب ــ الفترات التي تمحو العقوبات التأديبية بانقضائها:

- **نصت المادة ٦٦ من قانون هيئة الشرطة علي أنه:**

" **تمحي العقوبات التأديبية التي توقع علي الضابط بانقضاء الفترات الآتية:**

١- سنة في حالة الإنذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام.

٢- سنتين في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد علي خمسة أيام.

٣- ثلاث سنوات في حالة التأجيل أو الحرمان منها.

(*) في التشريع الفرنسي المادة ٦٦ من القانون رقم ١٦ لسنة ٨٤ الصادر بتاريخ ١١ ينـــاير ١٩٨٤، والتي نصت علي قائمة العقوبات التأديبية، نصت علي أنه مـــن عقوبـــات المجموعـــة الأولي والتـــي تشمل عقوبتي الإنذار واللوم، فإن عقوبة اللـــوم وحدها هـــي التـــي تسـجل بملف الموظف، ويتـــم حذفها تلقائيا مـــن الملف بعـــد ثلاث سنوات ما لـــم يتعرض الموظف لأي عقوبة أخـــري خـــلال هـــذه الفترة.

- وقد تضمنت الفقرة الأولي من المادة ١٨ من المرسوم رقم ٩٦١ - ٨٤ الصادر بتـــاريخ ٢٥ أكتوبر ١٩٨٤ بشأن الإجراءات التأديبية المتعلقة بموظفي الدولة نفس الحكم. كما نصت بـــاقي المادة علي أنه يمكن للموظف الذي وقعت عليه أية عقوبة تأديبية بخلاف الإنذار واللوم، ولم تنته خدمته أن يقدم للوزير الذي يتبعه طلبا بعد مرور عشر سنوات من الخدمة الفعلية مـــن تـــاريخ توقيع العقوبة لمحو أي أثر لهذه العقوبة من ملفه. فإذا كان السلوك العام للموظف مرضيا تماما منذ توقيع العقوبة فإن تقديم هذا الطلب يصبح حقا له، ويتخذ الوزير قراره بعد استشارة مجلس التأديب ويعاد تشكيل ملف الموظف تحت إشراف مجلس التأديب.

(راجع في هذا الشأن: دكتور/ محمد عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص ٨٧٨).

Voir aussi en ce sens:

-De forges (Jean –Michel): op. cit. No 141, p p 174 et 175

-Silvera (Victor) La fonction publique et ses problemes actuels editions de L' Actualite Juridique. Paris. 1969. No 383 et s . p 414 ets

-Chapus (Rene): op. Cit, No. 355 et s . p 253 et s.

٤- أربع سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى عدا عقوبتي الفصل والإحالة إلي المعاش بحكم أو قرار تأديبي ".

- **وتنص المادة ٩٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه:**

" **تمحي الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:**

١- ستة شهور في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد عن خمسة أيام.

٣- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤- ثلاث سنوات بالنسبة إلي الجزاءات الأخرى، عدا جزائي الفصل والإحالة إلي المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

وقد تشدد قانون هيئة الشرطة في أحكامه بشأن فترات محو العقوبات التأديبية الموقعة على ضابط الشرطة، وذلك مقارنةً بقانون العاملين المدنيين بالدولة، وجاء التشدد بصورة مضاعفة، وسبب ذلك طبيعة العمل في جهاز الشرطة وحرص المشرع على انتظام العمل الإداري به، ومحافظة الضابط على سلوكه، وهو بذلك التشدد يحقق الردع العام والخاص في معانيهما.

ت ــ الجهة التي تملك حق المحو:

يتم المحو بالنسبة للعقوبات التأديبية الموقعة علي ضابط الشرطة بقرار من المجلس الأعلى للشرطة[١]، وبذلك يتضح أن انقضاء الفترات المحددة ليست كفيلة بمفردها لمحو العقوبات التأديبية، حيث أن المشرع أعطي سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية واسعة لتقرير المحو،

١- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – مرجع سابق – ص ٤٤٤ وما بعدها. وأيضا: راجع دكتور/ محمد جودت الملط – مرجع سابق – ص ٣٨٥ وما بعدها، دكتور/ علي أمين سليم عيسي – مرجع سابق – ص٢٦٣، دكتور/ مصطفي عفيفي – مرجع سابق – ص ٢٩٦، المستشار/ عبد الوهاب البنداري – مرجع سابق – ص ٥٤٩.

وجعل سند الإدارة في ذلك مرجعه إلي الشروط التالية:

- إذا تبين للمجلس أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء مرضـيان، وذلك من واقع تقاريره السنوية، وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه.

ث ــ آثار محو العقوبات التأديبية:

يترتب على محو الجزاء- العقوبة التأديبية- اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الضابط.

هذا ما نص عليه قانون هيئة الشرطة في الفقرة الأخيرة من المـادة ٦٦، ولكن الواقع الفعلي مخالف لذلك تماما، وتفصيل ذلك كما يلي:

- يظل الجزاء الموقع على الضابط – العقوبـة التأديبيـة – ذات مـردود وتأثير واسع المجال في تقييم القيادات للضابط، وكثيرا ما تمنع عقوبـة تأديبية تم توقيعها على ضابط منذ فترة – والمفترض أنها تم محوهـا – من ترشيحه في عمل بإدارة أو مصلحة معينة، بل قد تمنعه العقوبة من ممارسة عمل أمني محدد باقي فترة عمله في جهاز الشرطة.
- تمتد آثار العقوبات التأديبية إلي أبعد من ذلك فهي معيار للتقييم تستخدمه السلطة الإدارية، عند تقييم الضباط في رتب عليا – عميـد أو لـواء – سواء في الاستمرار في الخدمة أو في الإحالة إلي المعاش.
- هذه العقوبات محل نظر دائم من السلطة الإدارية، ويمكن فـي حالـة تكرار المخالفة بعد سنوات طويلة من ضابط الشرطة أن يتم الربط بين ما حدث في الماضي وما حدث في المستقبل، رغم اختلاف الظـروف والملابسات والأحداث.

وبذلك نتبين إن معيار الحكم والربط بين العقوبات التأديبية مستمر مـن السلطة الإدارية، بمـا يحمل فـي طياته ظلما شديدا لضابط الشـرطة، وعائقا مستديما في مستقبله.

الفرع الثالث

الضغوط المالية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

الجانب الاقتصادي من الجوانب الهامة في الوظيفة، وضابط الشرطة في ظل وضعه الاجتماعي المتميز بين طوائف المجتمع، في حاجة ماسة إلـــي مقابل مادي – مناسب وكافي – يفي بحاجاته ويســـاعده علـــى أن يقضـــي التزاماته ومتطلبات أسرته. وغير هذا وذلك فإنه إذا كـــان المطلـــوب مـــن الضابط أن يعف نفسه وينأى بها عن أي موضع من مواضع الشبهات، وأن يعتدل في علاقته فلا ينزلق إلي مستوي العلاقات مع من هم دون المســـتوي الوظيفي والاجتماعي، فمن الأهمية توفير دخل مادي يعينه على تنفيذ ذلك.

وحينما يتطلع أي موظف إلى زيادة دخله الاقتصادي، بالالتحاق بعمـــل آخر يحقق له هذه الزيادة – مصدر دخل حلال من أي عمل شريف – رغم أن قانون العاملين المدنيين بالدولة قد نص على حظر أن تجمع بين وظيفته وأي عمل آخر(١)، إلا أن محاسبة موظف أو عامل على أنه يعمل بعد انتهاء عمله في عمل آخر يتكسب منه من الصعب تنفيذها.

وضابط الشرطة وهو أحد أفراد المجتمع يتطلع بقوة إلي دخل اقتصادي يحقق له طموحه، ويكفل له حياة كريمة لأسرته – التي تحرم مـــن وجـــوده معها، ومن الاستمتاع معه بالأوقات والمناسبات السعيدة والأعياد – فلا أقل من أن يكون المقابل توفير سبل الراحة المادية، في ظل حياة معقدة متطورة زاخرة بالمشكلات الاقتصادية التي يتشعب عنها مشكلات اجتماعية مادية(*)

١- راجع المادة ٧٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين ف ١١، ١٢.

(*) راجع بشأن الارتفاع بمستوي الدخل المادي لضابط الشرطة: تقرير لجنة الأمن القومي – مجلس الشعب – بتاريخ ١٠، ١١، ١٢ / ١٩٩٧. والمتضمن مناقشات نواب مجلس الشعب مع السيد / وزير الداخلية عن المستوي المادي لضابط الشرطة، ووجود تميز مادي في أماكن مثل المرور وشرطة الكهرباء والمسطحات المائية والنقل والمواصلات عن غيرها من أماكن شرطية أخري. وقد نشرت بعض هذه المناقشات بمجلـــة روز اليوســـف – العـــدد ٣٦٢٧ – بتـــاريخ ١٥/١٢/١٩٩٧ – ص ١٢ وما بعدها.

وعلى رأس الموارد الاقتصادية يأتي المرتب العلاوات والبدلات والمكافآت.

أولا ــ المرتب:

أ ــ المقصود بالمرتب:

اخذت قوانين العاملين المدنيين المختلفة السابقة على تسمية المقابل المادي الذي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل قيامه بأعباء الوظيفة العامة باسم (المرتب)، ولكن ابتداء من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أسماه المشرع (أجر)، وفي القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة نصت المادة ٤٠ على أنه: " تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد في الجدول رقم (١) "[١].

بينما أطلق المشرع في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ علي المقابل المادي الذي يتقاضاه ضابط الشرطة تسمية (مرتب) حيث نصت المادة على أنه: " يكون تعيين ضباط الشرطة ....ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل .... "[٢].

ويقصد **بالمرتب (الأجر)** المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة[٣]. أو **المرتب** هو وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته[٤]. وأيضا **الأجر** هو: " المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء قيامه بأعباء الوظيفة العامة ووفق ما حدده المُشرع "[٥].

ب ــ بشأن التمييز بين المرتب والأجر:

١- جدول رقم (١) موضح به الفئات الوظيفية (المستويات والربط المالي)، درجات الوظائف والأجر السنوي المستحق.

٢- الفقرة الأولي من المادة ٦ من القانون ١٠٩ لسنة١٩٧١ مستبدلة بالقانون ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

٣- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – الوجيز في القانون الإداري – القاهرة – دار الفكر العربي – سنة ١٩٩٢ – ص ٤٢٣.

٤- دكتور/ سامي جمال الدين – التنظيم الإداري للوظيفة العامة – الإسكندرية– دار الجامعة للنشر – سنة ١٩٩٠ – ص١٢٦.

٥- هشام زوين – مرجع سابق – ص ١٣٤.

قضت محكمة القضاء الإداري في أحد أحكامها بأن: (معني المرتب في فقه القانون الإداري يختلف عن معني الأجر في فقه القانون المدني، ومــرد ذلك إلي اختلاف طبيعة علاقة الموظف بالدولة وهي علاقة لائحيــة، عــن طبيعة الأجير بصاحب العمل وهي علاقة تعاقدية، فمرتب الموظف تحــدده القوانين واللوائح بصفة عامة وموضوعية، وهذا التحديد لا يقوم فقط علــي الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء فحسب، بل يراعي في تحديده مــا ينبغي أن يتوافر للموظف مــن مزايا مادية وأدبية تتناسب مـــع المركــز الاجتماعي اللائق بالوظيفة، مما يجنــب انشــغال البــال بمطالــب الحيــاة وضرورتها، ومن ثم يكفل حسن سير المرفق العام الذي يقوم عليه)(٥).

ويتضح من حكم القضاء الإداري أنه قد أرسي قواعد التمييز بين المرتــب والأجر، وأهم ما في هذا القواعد:

- أن الأجر يقوم علي الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء، والمرتــب يراعي في تحديده ما ينبغي أن يتوافر للموظف من مزايا مادية وأدبيــة – معنوية – تتناسب مع المركز الاجتماعي اللائق المفتــرض تــوفيره للموظف، وبذلك تجنب جهة الإدارة الموظف من الانشــغال بمطالــب الحياة وضرورتها.
- وقد توسع القضاء الإداري فــي تفسير مدلول المرتب بالنسبة للموظف العام، فلا يقتصر على المبلغ المحدد قانونا في جدول الأجــور الملحــق بقوانين الوظيفة العامة، بل يشمل جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة ســواء كانت مزايا مالية أو عينية، وسواء كانت مادية أو معنوية(٦).

وهذا ما أكدته أحكام القضاء الإداري في هذا الشأن. فذهبت محكمة القضاء الإداري في أحــد أحكامها إلي القــول بأن: (المرتب في عمومه لا يقتصر على المبلغ المحــدد أساسا، وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته،

١- حكم محكمة القضاء الإداري في ٦/ ٥/ ١٩٥٣- مجموعة الأحكام- رقم ٥٨٧- ص٩٦٣.

٢ -دكتور/ محمد انس جعفر – مرجع سابق – ص ٢٠٦.

بل يشمل كذلك جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة مادية كانت أو أدبية، عينية كانت أو نقدية، إذ تعتبر من ملحقات المرتب الأصلي)[1].

ت ـ قواعد تحديد المرتب:

عندما تجنح جهة الإدارة نحو تحديد المرتب لضابط الشرطة، فإنها يجب أن تسترشد في سبيل ذلك ببعض القواعد – التي أرساها القضاء الإداري – وذلك للوصول إلي الغاية المنشودة، وهي توفير مورد اقتصادي يحفظ لضابط الشرطة كرامته واحترامه لذاته ولوظيفته.

❖ **ومن القواعد التي ينبغي أن تراعى عند وضع مربوط للمرتب:**

١- أن يكون المرتب كافيا للاحتياجات المعيشية اللازمة.

٢- من الضروري أن يكون المرتب مشبعا للمتطلبات والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية التي يحتاجها ضابط الشرطة، فالهدف الأساسي من الوظيفة هو الحصول على الراتب الشهري، الذي من خلاله يمكن لضابط الشرطة أن يواجه الأعباء المعيشية والتي تتنوع بين:

- المسكن وهو حاجة هامة للغاية لضابط الشرطة فهي توفر له الاستقرار والسكينة، وتمكنه من ممارسة حياته الاجتماعية الطبيعية بتكوين أسرة مثل غيره من أبناء المجتمع.
- الملبس وهو فرض واجب علي ضابط الشرطة لأنه يعكس مظهره المحترم وهيبته المستمدة من هيبة الجهاز الذي ينتمي إليه والسلطة التي منحها له القانون، فحاجة ضابط الشرطة إلي الملبس، ليست حاجة عادية ولكنها أهمية قصوى، فهو مطالب دائما بالمظهر المشرف وهو واجهة هيئة الشرطة التي تفخر بها(*).

١- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٥٥ سنة ١٩٦٠ – السنة الخامسة القضائية – مجموعة الأحكام – السنة السابعة – ص ١٠٦٣ وما بعدها.

(*) وقد أحسنت السلطة الإدارية صنعا، عندما بدأت منذ عام ١٩٩٨ في توفير الملابس، سواء العسكرية أو المدنية للضباط والأفراد من العاملين بهيئة الشرطة، فجعلت بذلك المظهر العام يصل لمستوي متقدم من الاحترام والذوق العام.

- المأكل والتنقلات........ وما خلاف ذلك من احتياجات.

وتبرز بصورة واضحة التنقلات حيث أنه في مواقع شرطية عديـدة لا يوجد للضباط سيارات مخصصة للتنقلات، بالإضافة إلي أن تنقلات الضباط العاملين في الوجه القبلي أو المحافظات النائية، بين جهـة العمـل ومحـل أقامتهم المستديم- استقرار أسرهم- في محافظات الوجه البحري أو القاهرة، فإن هذه الفئة تتكبد مبالغ باهظة في الشهر الواحد مقابل التنقلات والسفر.

❖ **وفي هذا المجال فإن الباحث يقترح:**

أسوة بما تم من تنسيق بين الهيئة القضائية وهيئة سكك حديد مصر، بأن تتحمل وزارة العدل تكاليف سفر أعضاء الهيئة القضائية بالكامل على جميع خطوط هيئة سكك حديد مصر، من الإسكندرية حتى أسوان، وذلك بحيث لا يطلب أي مقابل نقدي من عضو الهيئة القضائية أثناء سفره، ويكتفي بـأن يطلع مفتش تذاكر القطار، على تحقيق الشخصية القضائي- الصـادر مـن السلطة القضائية- مع مستخدمه عضو الهيئة القضائية المُسافر[1].

فإنه على هيئة الشرطة حرصا منها علي رفع المشقة وتخفيف الأعبـاء الاقتصادية عن أبنائها الضباط أن تسلك هذا المسلك الحميـد الـذي أتبعتـه الهيئة القضائية، ولاشك إن ذلك سيكون له مردود إيجابي طيب لدي نفـوس ضباط الشرطة وسيرفع كثيرا من الحالة المعنوية لديهم، نظرا لمـا تمثلـه تكاليف السفر والتنقلات لديهم من عبء اقتصادي شديد.

ويلاحظ أن وفاء الراتب الشهري للمتطلبات المعيشية هو الحد الأدنـى المعقول الذي يجب أن يحققه، فإن لم يحدث ذلك فسوف يلجـأ الضـابط - وهذا قلما يحدث لعمق إيمان ضابط الشرطة برسالته وقيمة وظيفته - إلـي البحث عن مصدر آخر يحقق له الدخل المادي الذي يشبع حاجاته المعيشية.

---

[1] - راجع القرار الوزاري رقـم ٢٨٢/٤٢٥٢- ٢٠٠٣(سكـة حديـد)، الصـادر بتـاريخ ٢٠٠٣/٤/٢٢. والذي تم تنفيذه اعتبارا من مايو سنة ٢٠٠٣ م. بشأن سـفر السـادة/ أعضـاء الهيئات القضائية بقطارات السكك الحديدية.

ولن نذهب إلي أبعد من ذلك بالقول أنه في حالة تعذر كل هذه السبل لضابط الشرطة، فسوف يصل به الحال إلي الانحراف- سواء المادي أو الوظيفي- للحصول على القدر المتيقن من المقابل المادي الذي يفي لــه باحتياجاتــه، وعدم الجنوح للقول بأن ضابط الشرطة السوي المعتدل المستقيم، لا ينحرف مهما كانت الضغوط عليه، بل يتوائم مع الصعاب ويتعايش مع مسئولياته[1].

٣- أن يكون المرتب متناسبا مع متطلبات المركز الاجتماعي للوظيفة:

من الأهمية أن يكون الراتب الذي يحصل عليه ضابط الشــرطة خيــر معبر عن المركز الاجتماعي للوظيفة الأمنية، وأن يتعدى الراتــب مجــرد نسبة التكافؤ مع مقدار ما يؤديه الضابط من عمل، بل يعتد في ذلك بجملــة اعتبارات أخري خاصة بمكانة الوظيفة والمظاهر التي يحتاج إليها، وما قــد يتطلبه في صاحبها من عناء الاغتراب والمجهود المبذول...........الخ[2].

٤- أن يكون المرتب عادلا:

يجب أن يعكس المرتب المكانة الاجتماعية التي يتطلع إليهــا ضــابط الشرطة بين أقرانه في جهات العمل الأخرى. والمقصد من ذلك أن يتناسب المرتب الذي يحصل عليه ضابط الشرطة، مع المرتب الذي يحصل عليــه من يتساوى معه في الدرجة العلمية، والتدريب وسنوات الخدمة والخبرة إلي أخر هذه الاعتبارات[3].

وبنظرة موضوعية لما يسببه المرتب من ضغوط اقتصادية تقع علــى عاتق ضابط الشرطة، نلاحظ وبحق أن مرتب ضابط الشرطة لا يفي غالبا، بمتطلبات المعيشة الضرورية لــه ولأسرته، وفــي أحيان كثيرة لا يكــون

١- لمراجعة المزيد بشأن تحديد قيمة المرتب للموظف العام يراجع:

دكتور/ زكي محمود هاشم – الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية – الطابعة الثانية – بدون ناشر – سنة ١٩٨٠ – ص ١١٧ وما بعدها.

٢- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – مرجع سابق – ص ٤٢٣.

٣- دكتور/ محمد سيد حمزاوي – إدارة الموارد البشرية فــي الأجهزة الحكومية – بــدون ناشــر – سنة ١٩٦٧ – ص ٢٢٣.

المرتب لائقا بالمركز الذي يشغله ضابط الشرطة في المجتمع، والمكانة التي يضع الجميع ضابط الشرطة في نطاقها. وإذا ما تحدثنا عن قاعدة العدل في التوزيع لمرتب ضابط الشرطة داخل هيئة الشرطة، دون عقد أي مقارنات بينه وبين أقرانه من خارج جهاز الشرطة، نجد تفاوت واضح بين الدخل المادي الذي يتحصل عليه ضابط الشرطة عن غيره من زملائه الضباط وذلك باختلاف جهات العمل. والملاحظ في هذه الحالة أن المرتب بين جميع الضباط يكاد يكون متساوي، لأنه ذو مظهر قانوني يصعب التفاوت فيه بنسب كبيرة، ولكن الحديث عن الدخل المادي لضابط الشرطة في جهات شرطية متميزة عن غيرها، حيث تقوم هذه الجهات بصرف مقابل مادي تحت مسميات مختلفة وبصورة قانونية سليمة، ولكنها في حقيقة أمرها تفتقر لقواعد العدالة في التوزيع، وعلي الأخص بالنسبة لضباط الشرطة العاملين في مديريات الأمن علي زملائهم[1] العاملين في إدارات ومصالح متميزة مثل الكهرباء والنقل والمواصلات ومكافحة المخدرات.

ثانيا ــ العلاوات والبدلات:

أ ــ في العلاوات: * المقصود بالعلاوات وأهميتها:

العلاوات تعني الزيادات التي تتقرر في مرتب الموظف، وفقا لما ينص عليه القانون، وهي أنواع ثلاثة: علاوة دورية، وعلاوة تشجيعية، وعلاوة اجتماعية[2]. ويقصد **بالعلاوات** أيضا المبالغ المالية التي تضاف لأسباب معينة، إلي الرواتب الشهرية الأساسية للموظفين العموميين، فتزداد بها تلك الرواتب وفقا للشروط والقواعد النظامية المقررة في الدولة[3].

١- راجع في الدراسة الميدانية – الضغوط الاقتصادية الواقعة علي شخصية ضابط الشرطة.

٢- دكتور / محمد أنس جعفر – مرجع سابق – ص ٢٠٩. لمزيد من التفاصيل حول العلاوات ومعناها ومتي تستحق راجع: دكتور/ محمد أنس جعفر – الوسيط في القانون العام (أسس واصول القانون الاداري) – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٢ – ص ٣٤٩، ٣٥٢.

٣- دكتور / محمد سيد حمزاوي – مرجع سابق – ص ٢٣٤.

وتعد العلاوات مصدر هام لجهة الإدارة إذ من خلالها يمكن لها أن ترفع من المستوي المادي للموظف، وبذلك تحقق العلاوات الاستقرار المعيشي للموظف خاصة تجاه الارتفاع اللا معقول في أسعار السلع الاستراتيجية، كما أن العلاوة بهذا الشكل تعتبر وسيلة قانونية لمساعدة محدودي الدخل من موظفي الدولة في الحياة الكريمة.

*** وضع العلاوات بالنسبة لضابط الشرطة:**

ــ **العلاوات الدورية:** تصرف العلاوات الدورية لضباط الشرطة بذات الشروط المقررة في الصرف لجميع موظفي الدولة[١]،حيث نصت المادة ٢١ من قانون هيئة الشرطة على أنه[٢]:

" تستحق العلاوة الدورية للضابط في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة "[*].

ــ **العلاوة التشجيعية:** نصت المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " يجوز بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة منح الضابط علاوة تشجيعية في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية تعادل العلاوة الدورية المقررة............ ".

وقد وضع المشرع ضوابط عند منح ضابط الشرطة للعلاوة التشجيعية هي:

- إذا حصل الضابط على تقرير ممتاز في العامين الأخيرين، وكان قد

١- راجع المادة ٤١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٨٧ حيث نصت في فقرتها الثانية على أنه: " تستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة ".

٢- مستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٩ (تابع "حـ ") في ٢٠ يولية سنة ١٩٧٨. ثم استبدلت بالمادة الأولي الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨ في ٩ يوليه سنة ١٩٨١.

(*) في شهر يونيه ٢٠٠٥ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء، بشأن منح علاوة للموظف الذي يحصل على درجة علمية عليا، هي درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه. حيث بلغت قيمة العلاوة مئة جنيه في الأولى ومائتين جنيه في الثانية.

بذل جهدا خاصا أو حقق رفعا لمستوي الأداء أو قام بعمل ممتاز.

- لا يمنح الضابط هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.
- لا يزيد عدد الضباط الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠% من عدد الوظائف في كل رتبة أو درجة.

وهذا الضابط الأخير محل نقد لاتجاه المشرع:

فقد قيد المشرع **[أولا]** الحصول علي العلاوة التشجيعية لضابط الشرطة بالأداء المتميز، والحصول على تقرير ممتاز عامين متتاليين هما الأخيرين عند قياس كفاية الأداء، ثم تدخل المشرع **[ثانيا]** بجعل منح هذه العلاوة للضابط المتميز مرة كل سنتين، وبذلك يتضح أن ضابط الشرطة الممتاز في عمله إذ حصل على علاوة تشجيعية فعليه المحافظة على مستوي أداءه المتميز عامين آخرين للحصول على علاوة تشجيعية أخري وهكذا، ثم قيد المشرع للمرة **[الثالثة]** منح العلاوة التشجيعية لضابط الشرطة بضابط محل تقدير شديد، وخاصة إذا وضعنا في الاعتبار أن قيمة العلاوة التشجيعية زهيد للغاية، وهو ليس بالمبلغ الباهظ الذي يؤثر على الميزانية والاعتمادات المخصصة بها لذلك، وهذا القيد تستشعر فيه رغبة المشرع في تحديد المتميزين من الضباط بنسبة معينة هي نسبة ١٠% فقط.

ويثور هنا تساؤل هام: ما هو الوضع إذا زاد عدد الضباط الذين حصلوا على تقرير ممتاز في العامين الأخيرين عن نسبة ١٠% ؟ وما هي ضوابط منح العلاوة التشجيعية لضباط الشرطة إذا زادت النسبة الممتازة عن ١٠% من عدد الوظائف في كل رتبة أو درجة ؟

ولقد صمت المشرع عن إيضاح ذلك، والمشرع في صمته يفتح أبواب الاجتهاد على مصارعها، ويخشى مع الفكر الاجتهادي المتغير أن تختلف المعايير، مما قد يضيع معه جهود أعوام لضباط متميزين، ثم من الصعب أن يتم تحديد نسبة الضباط المتميزين في كل رتبة أو درجة بـ ١٠% فقط.

وبذلك نتبين إن نص المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة، يحتاج لإعادة

نظر وصياغة من المشرع حفاظا على الحقوق، وللحد من الاجتهاد تباينه.

ـ الوضع عند اجتماع العلاوة الدورية للضابط مع العلاوة الشخصية:

نصت المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة على أنه:

"......ولا يغير منح هذه العلاوة مع استحقاقه للعلاوة الدورية في موعدها".

ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة عند منحه علاوة تشجيعية نظرا لتميزه في العمل، وحصوله على تقرير في العامين الأخيرين، لا يغير ذلك من استحقاقه للعلاوة الدورية المقررة له في موعدها، فإذا كان يستحق العلاوة الدورية بعد انقضاء المدة المحددة لها في أول يوليو كما نص ونظم المشرع، فإنه يجمع بين العلاوتين لاختلاف طبيعة كلا منهما عن نظيره(*)، ويراعى أنه لا يمنح العلاوة التشجيعية لشاغلي الوظائف العليا، لعدم خضوعهم لنظام تقارير الكفاية.

ـ علاوة الترقية:

يقصد بعلاوة الترقي أو علاوة الترقية: الزيادة التي يحصل عليها الموظف نتيجة الترقية إلي وظيفة أعلي في سلم التدرج الوظيفي، وهذه الزيادة قد تكون الفرق بين المرتب قبل الترقية وبين بداية الأجر للوظيفة المرقي إليها، ولا تؤثر هذه العلاوة في موعد استحقاق العلاوة الدورية(١).

(*) يتأتى وصف هذه العلاوة بأنها دورية لكونها تستحق للموظف في موعد محدد من كل سنة، وهي تضاف إلي الأجر الأساسي بشرط أوضحته المادة ٤٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة مقتضاه ألا يجاوز ما يستحقه العامل من أجر نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

(هشام زوين – المرجع السابق – ص ١٣٥).

ـ بينما طبيعة العلاوة التشجيعية كمكافأة خاصة لعامل أخلص في عمله واجتهد وحقق للوحدة التي يعمل بها مكاسب وفوائد جمة، وهو ما لا يتوافر في العلاوة الدورية. (دكتور/ أنور صبحي كساب – حقوق العامل في ضوء التعديلات المستحدثة في قانون العاملين المدنيين – بحث منشور بمجلة الاقتصاد القانوني – مكتبة حقوق عين شمس – سنة ١٩٧٩ – ص ١٣٧).

١- خالد موسي (المحامي) الموسوعة الذهبية في شرح قوانين العاملين المدنيين بالدولة – ط ٢ – بدون ناشر – سنة ٢٠٠٠ – ص ١٣٤.

ب ـ البدلات: * المقصود بالبدلات:

تعرضت محكمة النقض لتعريف البدل في أحكامها، حيث قضت[1]: (البدل – وعلى ما جري به قضاء هذه المحكمة – إما أن يعطي إلي العامل عوضا له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله، وهو على هذا الوضع يعتبر جزءا من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وأما أن يعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءً من الأجر مرهونا بالظروف التي دعت إلي تقريره، فيستحق لوجودها وينقطع بزوالها)[2].

ويعرف البدل كذلك بأنه: هو مقابل نقدي يستحقه العامل نظير قيامه بأعمال وظيفته تتجاوز ما هو مفروض عليه، أو لمواجهة ظروف خاصة تنجم عن ممارسة أعمال الوظيفة، فهي عوض عن جهد زائد أو مخاطرة تحتمها القيام بأعمال الوظيفة[3]. وتعتبر البدلات بجميع أنواعها عنصرا مكملا للأجور والمرتبات، ولكن بنظرة موضوعية للبدلات التي تمنح لضابط الشرطة، نجد أن معظمها لا يحقق الفائدة المرجوة من تخفيف عبء وضغط الظروف المادية لضابط الشرطة، نظرا لضآلة قيمتها وعدم تناسبها مع الظروف الاقتصادية السارية.

*** أنـواع البدلات:**

تنقسم البدلات التي تستحق لضباط الشرطة إلي قسمين:

ـ بدلات ثابتة تصرف لجميع الضباط بدون تحديد قواعد بشأن الصرف.

ـ بدلات تخضع في استحقاق ضابط الشرطة لها إلي قواعد خاصة.

- **البدلات الثابتة:** بدل السكن في حالة عدم استخدام سكن إداري تابع

---

١ - حكم محكمة النقض بجلسة ٢٨ أبريل ١٩٧٩ – الطعن رقم ٤٧٩ – لسنة ٤٣ ق.

٢ - لمزيد بشأن البدلات للموظف العام يراجع: محمد أحمد محمد جاد، وحامد محمد علي (المحاميان) – موسوعة بدل الإقامة والاغتراب للعاملين بالحكومة والقطاع العام – جـ ٤ – ط ١ – القاهرة – الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية – سنة ١٩٨٨ – ص ١٢٤ ومابعدها.

١ - هشام زوين – مرجع سابق – ص ١٤١.

لهيئة الشرطة، وبدل الغذاء، وبدل طبيعة العمل، وبدل الأجر الإضافي.

بدل طبيعة العمل: يقصد به التعويض الذي يمنح للعامل في مناطق معينة ومحددة – مثل العمل في بعض مناطق محافظتي شمال أو جنوب سيناء – وذلك تقديرا للأعباء والجهود غير العادية التي يبذلها العامل، في سبيل إنجاز الأعمال المنوطة به في هذه المناطق[1]. وهذا البدل مقرر لضابط الشرطة بسبب طبيعة الأخطار التي يتعرض لها وطبيعة العمل القاسية التي تتطلب جهدا ليلا ونهارا[*].

بدل الأجر الإضافي: هو بدل محدد القيمة بصرف النظر عن عدد ساعات العمل الفعلية التي يعمل خلالها ضابط الشرطة، لذلك فإن قيمة الأجر الإضافي لا يتناسب فعليا مع قدر العمل الإضافي المسند لضابط الشرطة القيام به، فهذا العمل يفوق قيمة الأجر بمراحل.

- **البدلات التي تستحق بناء علي قواعد خاصة تنظم صرفها:**

بدل التمثيل: يقصد به المقابل النقدي الذي يتقاضاه شاغلي الوظائف الرئيسية من ضباط الشرطة، ويصدر به قرار من رئيس الجمهورية. وقد وضع المشرع بعض الشروط لمنح هذا البدل هي:

- ألا يزيد بدل التمثيل عن ١٠٠% من بداية ربط الدرجة أو الرتبة.
- لا يمنح هذا البدل إلا لشاغلي الوظيفة المقررة لها، وعند خلوها يستحقه من يقوم بأعبائها طبقا للأوضاع المقررة.
- يحدد وزير الداخلية – الوظائف – التي يستحق شاغلها هذا البدل، وشروط استحقاقه.

١- المرجع نفسه – ص ١٤٦.

(*) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بجلسة ٤/ ٩/ ١٩٩٣ – في الطعن رقم ٢٢١ لسنة ٣٤ ق. وينص علي أنه: " لا يشترط لاستحقاق بدل طبيعة العمل أن تكون إقامة العامل بذات المنطقة التي يعمل بها. والحكمة في ذلك ظاهرة وهي أن هذا البدل أريد به أن يكون تعويضا للعاملين في هذه المناطق عن الأعباء والجهود غير العادية التي يبذلونها في سبيل إنجاز الأعمال المنوطة بهم في هذه المناطق".

ومن مميزات بدل التمثيل الذي نص المشرع عليه عدم خضوعه للضرائب.

- **بدل الإقامة:**

نص قانون هيئة الشرطة في مادته ٢٢[١] الفقرة الرابعة على أنه: " كما يستحقون بدل إقامة لمن يعمل منهم بمناطق تتطلب ظروف الحياة فيها منح هذا البدل أثناء إقامتهم في هذه المناطق، وذلك بالشروط المقررة للعاملين المدنيين بالدولة ولا يخضع هذا البدل للضرائب ". وقد ذكر المشرع معيار منح بدل الإقامة بأنه قسوة ظروف الحياة في مكان العمل الذي يعمله ضابط الشرطة، دون النظر إلي السكن الفعلي للضابط[*].

ومن المفارقات الغريبة لبدل الإقامة أنه يمكن منح أحد الضباط لهذا البدل علي أساس توافر ظروف الحياة القاسية في مكان عمله، على الرغم من كونه مقيم في ذات الموطن ومستقر تماما، بينما نجد ضابط شرطة آخر لا يمنح هذا البدل لعدم توافر ظروف الحياة القاسية في مكان عمله، بالرغم من أن محل إقامته الفعلية بعيدا عن مكان العمل. لذلك فمن الأفضل أن يتدخل المشرع ليكون أساس استحقاق بدل الإقامة هو تحقق صفة الاغتراب بالنسبة للضباط، وليس العمل في مناطق تتطلب ظروف حياة خاصة.

- **بدل السفر والانتقال:**

نصت المادة ٢٦ من قانون هيئة الشرطة على أن:

" يسترد الضابط النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته أو ما يكلف به رسميا من مهام، وذلك في الأحوال وبالشروط التي يصدر بها قرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة، كما يستحق

١- مستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ – سابق الإشارة إليه.

(*) في الوضع الحالي فإن وزارة الداخلية بإدارتها المتخصصة – الإدارة العامة للعلاقات العامة – قامت بتوفير استراحات لضباط الشرطة المغتربين، وكذلك الوضع بالنسبة لضباط الشرطة وأسرهم، في حالة إحضار ضباط الشرطة للإقامة معه في محل عمله لتحقيق الاستقرار العائلي والنفسي له. وهذا أفضل من الأوضاع السابقة، حيث لم يكن في الإمكان أو خطط الدعاية توفير استراحات للضباط وأسرهم.

مصاريف الانتقال وبدل السفر بالشـروط والأوضـاع المقـررة للعـاملين المدنيين في الدولة، ويستحق بنفس الشروط الأوضاع مصروفات نقـل لـه ولعائلته ومتاعه في الأحوال الآتية:

١- عند التعيين لأول مرة في الخدمة.

٢- عند النقل من جهة إلي أخري.

٣- عند الإحالة إلي الاحتياط أو انتهاء الخدمة لغير الأسباب الـواردة فـي البنود ٤، ٥، ٦، ٧، ٨ من المادة ٧١ من هذا القانون[*].

المقصود ببدل السفر: يقصد ببدل السفر المقابل النقدي الذي يمـنح قانونـا للعامل، حال إيفاده في إحدى المهام الوظيفية تعويضا عما تكبده من نفقـات ضرورية يقتضيها أداء العمل المنوط به[١].

وثمة فارق بين بدل السفر أو الانتقال والترخيص بالسفر الـذي نظمـت أحكامه لائحة بدل السفر، والتي ترخص بتحمل جهـة الإدارة لجـزء مـن مصروفات العامل، مساهمة منها للعامل الذي ينتقل لبعد مسكنه عن مكـان أداء العمل، وهذا ما أكده قضاء مجلس الدولة[٢].

- **البدلات المهنية:**

تضمنت المادة ٢٢ من قانون هيئة الشرطة في فقرة ٢:

" .... كما يستحقون البدلات المهنية المتعلقة بـأداء الوظيفـة، أو بسبب الحصول على مؤهلات علمية معينة، التي يتقاضاها نظـراؤهم مـن العاملين المدنيين بلدولة، ويحدد وزير الداخلية شروط وأوضاع اسـتحقاقها كما يحدد فئاتها. ولا يجوز زيادة فئاتها إلا بقرار من رئيس الجمهورية ".

(*) مادة ٧١ من قانون هيئة الشرطة تنص علي أنه: " تنتهي خدمة الضابط لأحـد الأسـباب التالية: الاستقالة. العزل أو الإحالة إلي المعاش بحكم تأديبي. فقد الجنسية. الفصل بقـرار مـن رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك. الحكم عليه بعقوبة جناية فـي احدي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات ".

١- هشام زوين – مرجع سابق – ص ١٤٣.

٢- حكم المحكمة الادارية العليا – بجلسة ١٣/ ٤/ ١٩٩٦ – الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٣٤ ق.

الفصل الثاني
معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة آثارها

تمهيد وتقسيم:

عندما تعترض مسيرة ضابط الشرطة بعض المواقف التي تصطدم بشخصيته، وتسبب ضغوطاً عليه، فقد يتأثر نتيجة لذلك وينعكس ذلك على شخصيته، فيجنح إلى ممارسة تجاوزات أو الوقوع في أخطاء، لتخفيف هذه الضغوط أو الحد من أثارها، في هذه الحالة يكون ضابط الشرطة قد تفاعل سلبياً مع ما وقع عليه من ضغوط أو مشكلات، وقد يكون ضابط الشرطة ذو شخصية رشيدة ومتزنة تتقبل ما يقع عليها من ضغوط، فيتفاعل معها ايجابياً للتغلب عليها والمضي في مسيرته، سواء الوظيفية أو الاجتماعية بقوة دافعة، مستمدة من الاستفادة بما تخلفه هذه الضغوط من أثار.

غير أن الدراسة في السعي نحو تحديد السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، والتصدي للضغوط التي يتعرض لها، سوف تتناول بالعرض بعض الأساليب، التي من خلالها يمكن معالجة ما ينتج عن الضغوط من أثار ونتائج، ومعاونة ضابط الشرطة في التغلب عليها، حيث أن هذه الضغوط قد تدفع جانب من الضباط إلى ارتكاب بعض التجاوزات. فإذا ما أرتكب الضابط هذه التجاوزات، فهناك من الأساليب التي يمكن من خلالها مواجهة هذه التجاوزات، وهى تنقسم إلى أساليب قانونية تتنوع بين جزائية ووقائية وعلاجية، ثم أساليب تأديبية.

وتشمل دراسة معالجة الضغوط ومواجهة آثارها من تجاوزات مبحثين:

المبحث الأول: أساليب معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

المبحث الثاني: أساليب مواجهة آثار الضغوط على شخصية ضابط الشرطة

المبحث الأول
أساليب معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تقع على السلطة الإدارية مسئولية معنوية واجتماعية هامة في نطاق توفير أجواء وظيفية هادئة منظمة، تساعد ضابط الشرطة أثناء عمله على النجاح في مواجهة الظروف المعاكسة أو غير الملائمة، بل تساعده على التطور الفكري والنمو العقلي عند هذه المواجهات. وتظهر هنا أهمية التشريعات التي تنظم علاقات العمل داخل المجتمع، سواء على المستوى المهني أو على المستوى الاجتماعي(*).

وبالإضافة لهذه المسئوليات فإنه توجد مجموعة من **الأساليب الشخصية**، تدخل ضمن الاعتقاد الشخصي من جانب الضابط، بأنه المسئول الأول والأخير عن سلامته وصحته النفسية والبدنية. ويترتب على ذلك بالدرجة الأولى إدراك دوره في الحياة المعاصرة، بالتغيرات والمثيرات التي تصاحبها ردود فعل مختلفة تتفاوت بين السلبية والايجابية. ويتضمن التعامل الجيد (Effectice coping) مع الضغوط، والذي ربما يتطور إلى التحكم (control) فيها، وإلى تبنى ضابط الشرطة لأفكار واستجابات سلوكية هدفها تحييد مصادر الضغوط والتمكن من مقاومتها واكتساب مناعة ضدها، وضد ما يترتب عليها في حالة الفشل في مواجهتها[١].

والأساليب الشخصية متجانسة تكمل بعضها البعض، وفي ذات الوقت

(*) أهمية التشريعات على المستوى المهني تتمثل في تطبيق السلطة الإدارية المسئولية، لقوانين ونظم العمل – وهو ما يعبر عنه بتقنين نظم العمل – الخاصة بتوفير مناخ وبيئة وظيفية مناسبة مادية ومعنوية للضابط، وتتسم بالعدالة في المعاملة سواء المالية أو السلوكية وغير ذلك من الجوانب التي تساهم في النمو النفسي والانفعالي المعتدل للضابط. وعلى المستوى الاجتماعي تظهر أهمية التشريعات من خلال القوانين التي تهدف إلى تحقيق العدالة واحترام حقوق الفرد وغيرها من العوامل التي تساعد على تحقيق الاستقرار والتماسك في المجتمع.

(١) دكتور/ علي عسكر، مرجع سابق – ١٥١.

تتطلب إرادة قوية وفهم من جانب ضابط الشرطة للاستمرار في توظيفها، والاستفادة منها بحيث تصبح جزءاً من حياته اليومية.

ومع الأساليب الشخصية، يوجد **أسلوب وقائي يتمثل** في احترام ضابط الشرطة لحياته الخاصة وبذله كل الجهد والعناية لصيانتها، لأن الوظيفة الأمنية تحتم على ضابط الشرطة أن يقوم بذلك، ونسبة كبيرة من أخطاء ضباط الشرطة وما يتعرضوا له من ضغوط ومواقف صعبة وما يرتكبوه من تجاوزات، سببه عدم إدراكهم أهمية صيانة الحياة الخاصة أو الإهمال في ذلك، أو الاعتقاد الخاطئ بالفصل بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة، وكل هذه المفاهيم يجتنبها الصواب والحكمة، ومن الأفضل لضابط الشرطة التبصير بأهمية احترام الحياة الخاصة وصيانتها.

ثم يبرز بعد ذلك **الأسلوب القانوني** الذي له دور هام في معالجة الضغوط الوظيفية التي تقع على شخصية ضابط الشرطة، ويتمثل في الضمانات المقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة الإدارة في حالة ارتكابه مخالفة تستوجب عقابه تأديبياً، فبقدر معرفة الضابط لمركزه القانوني بما له من حقوق، وما عليه من التزامات وهو يواجه السلطة التأديبية، وممارسته لحقوقه التي منحها القانون له وترتيبه لدفاعاته، قد يساعده ذلك على مواجهة المواقف الصعبة وما يتبعها من ضغوط. كما وأن هذه الضمانات لهى خير دليل على الشرعية القانونية التي تنتهجها السلطة الإدارية في مسألة التأديب، مما يعكس حرص جهة الإدارة على مستقبل موظفيها، وأن كان وقع في الخطأ مرة فالتقويم موجود وقائم وعدم تكرار الأخطاء هو المقصد سواء من جانب الإدارة أو الضابط.

وبناء على ذلك سوف تنقسم دراستنا إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: الأساليب الشخصية لمواجهة الضغوط.

المطلب الثاني: احترام ضابط الشرطة لحياته الخاصة وصيانتها.

المطلب الثالث: ضمانات مقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة التأديب.

المطلب الأول
الأساليب الشخصية لمواجهة الضغوط
الفرع الأول
أساليب القدرة الذاتية

أولا ــ الأساليب (الطرق) المعرفية (cognitive Techniques):

تدخل العمليات المعرفية أو الذهنية في أي قرار يتخذه ضابط الشرطة، حول الأسلوب المناسب للتعامل مع مصادر الضغوط، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الأساليب التي يتم توظيفها تتبع أساسا من بُعد ذهني أو معرفي، وبعبارة أدق من التفكير الذي يرتبط بكل نشاط يقوم به.

وتستند الأساليب المعرفية من جانب إلى افتراض مفاداة أن التعرض لمصدر ضغط لا يسبب الانزعاج بحد ذاته، بل أن نوعية رد الفعل من جانب ضابط الشرطة هو الذي يحدد النتيجة النهائية، وغالباً ما يكون للاستعداد الذهني دور في طريقة رد الفعل ضابط الشرطة في المواقف التي تواجهه(*). ومن جانب آخر تستند الأساليب المعرفية إلى ما يُعرف بالتفكير الايجابي (Positive Thinking) في مواجهة أمور الحياة. وهذه العملية تكون الأولوية فيها للعقل (Mind).

ويمثل الاتجاه والوعي (Attiude and Awareness) الذي يغلب عليهما الطابع المعرفي، الخطوة الأساسية والقوة الدافعة لاتخاذ خطوات عملية، في مواجهة المواقف غير السارة والمزعجة (مصادر الضغوط)، وتكمن أهمية هذين العاملين في أن ضابط الشرطة لا يستطيع أن يغير من استجابته السلوكية دون تغيير اتجاهاته، وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان

(*) في هذا الموقف يقول أحد الفلاسفة الإغريق: (الأحداث لا تزعج الإنسان، بل النظرة التي يتبناها تجاه هذه الأحداث).

-Chichester Garfinkel: op. cit, 1997. P.50.

هناك وعى وإدراك، بما يقوم به و ما ينبغي أن يقوم به لتحسين الظروف[١]
ولعل أهم اتجاه يمكن أن ننميه- تنمية السلطة الإدارية- في شخصية ضابط الشرطة- وتعد أيضا من السمات المأمولة- عدم الاندفاع والتعامل مع كل مشكلة أو مصدر ضغط حسب الأولويات. وكأننا ندعو ضابط الشرطة إلى تغيير رد فعله للأحداث لتتمشى مع السلوك النموذجي المأمول لشخصيته.

ثانيا ـ التطعيم الانفعالي (Emotional Inoculation):

يمكن لضابط الشرطة أن يدرك الدور الايجابي لهذا الأسلوب، من وجهة النظر (إن لم يكن القول الاستنتاج العملي)، الذي يلغى قبولاً من المتخصصين في الميدانين الطبي والنفسي حول التأثير الايجابي، وأهمية الهدوء أو الصفاء الذهني في الصحة العامة للإنسان، في عصر التغيرات والتفجير المعرفي. وكما في عملية التطعيم التي تهدف إلى إكساب جسم الإنسان قدرة ومناعة ضد الأمراض، فإن البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة نفسها لإيجاد مناعة عند الفرد-ضابط الشرطة- ضد الضغوط النفسية- من أولئك المُحلِل Truch- ويتم ذلك من خلال المعايشة الذهنية من جانب ضابط الشرطة، للموقف الذي يسبب له القلق والانزعاج[٢].

وتمر هذه المعايشة أو الاندماج الذهني بثلاث مراحل:

- **جمع معلومات واقعية وكاملة عن الموقف المسبب للقلق:** حتى وأن كانت المعلومات غير سارة أو تزيد من حالة الضيق المارة بها النفس.
- **جمع معلومات عن المصادر الخارجية المتوفرة** والتي بامكانها مساعدة الضابط للتعامل بفاعلية مع المشكلة. وفى حالة عدم وجود هذه المصادر على ضابط الشرطة أن يدرك هذه الحقيقة، فربما يكون الوعي الشخصي عاملاً مساعداً يمكنه من عمل شيء قبل استفحال المشكلة.
- **تشجيع النفس على تبنى خطط لمواجهة الموقف:** مع الاعتراف

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص١٥٢.

٢- المرجع نفسه.

الشخصي بوجود الضغوط ووجوب المواجهة وعدم التردد.

ثالثا ــ إعادة البرمجة الذهنية (Mental Reprogramming):

يقصد من إعادة البرمجة الذهنية أن يتعامل ضابط الشرطة مع المواقف الضاغطة، التي يتعرض لها في حياته من خلال المناهج الآتية[١]:

- **التوقف الفوري (Thought Stopping)**: عن الاسترسال في الأفكار السلبية متى داهمت الفكر (أي وضع حداً لتلك الأفكار)، وهذا التوقف يهيئ الفرصة للخروج للحظات من موقف الضغط الذي يعايشه الضابط نتيجة للأفكار السلبية التي تعصف به. مثل هذه اللحظات المرء في حاجة إليها، للانتقال إلى الوجه الآخر لعملية إعادة البرمجة الذهنية.
- إعادة التفكير (Rethinking) ويقصد بها التحول نحو التفكير المنطقي (Rational)، بإتباع مدخل حل المشكلة التي تتضمن إجراءات منتظمة، يتمكن الضابط من خلالها حل المشكلة التي تواجهه، بداية وانتهاء باختيار البديل الأفضل لحلها. ويجسد هذا التحول التفكير الواقعي لما يمكن عمله بدلاً من الشكوى والتذمر والغليان الداخلي الذي يستنفذ طاقة الضابط، ويشتت تركيزه في الجهود المطلوبة لمثل هذه المواقف.
- **التصور الذهني (Imaging)**: وهو نوع آخر من عملية إعادة البرمجة الذهنية، يساعد ضابط الشرطة على مواجهة المواقف الضاغطة، ضمن أطار تغيير الوعي والاتجاه نحو هذه المواقف. ويتضمن التصور الذهني عمليات التوقع والتخطيط لمواجهة مصادر الضغوط، ويشترط لنجاح هذه العملية العقلية، أن يقوم بها الضابط بصورة يومية وهو في حالة استرخاء (Relaxed) [*].ولا تقتصر فائدة التصور الذهني على

---

١ - المرجع السابق - ص١٥٣.

(*) يشمل التصور الذهني الذي يقوم به ضابط الشرطة على الخطوات التالية: - الوعي بالموقف الذي يسبب الضيق. - احتضان الموقف لإعطاء النفس فرصة للمعالجة الموضوعية للموقف. - تخيل الطرق التي تساهم في المواجهة الناجحة والذات في حالة الاسترخاء العميق.

• على تمكين ضابط الشرطة من التعامل الفعال مع مصدر الضغوط، بل يجد نفسه في حالة ذهنية نشطة وقادراً على توليد أفكار مساعدة على تجنب المواقف الضاغطة أو التقليل من آثارها السلبية لاحقاً(*).

(*) من مدخل مماثل ضمن الإطار نفسه، يبين مايكل ماتيسون وجون افانسيفنش (Michael Matteson & John Ivancevich) أن العقل هو أكثر مصادر الضغوط التي يمكن التحكم فيها من منطلق أن النظرة التي يوليها الفرد للموقف المضايق هي السبب الرئيسي للشعور السلبي، ويشيران بدوريهما إلى أساليب ثلاثة محورها التفكير المنطقي أو العقلاني للمساعدة على التعامل الفعال مع الضغوط:

• التقييم الذهني (Cognitive Appraisal):

ويتم ذلك من خلال وضع الموقف غير السار في منظور واقعي يتيح رؤية صحيحة بجوانبه ونتائجه على الفرد. وفي الواقع يتضمن التقييم الذهني توجيه ضابط الشرطة أسئلة محددة لنفسه ومحاولة الإجابة عليها، فعلى سبيل المثال تكون التساؤلات: هل هذا الموقف سيكون له نفس الأثر على بعد عدد من السنوات ؟ ما هي أسوء نتيجة يمكن أن تترتب على هذا الموقف، أو هذه الأزمة ؟ هل يعنى هذا الموقف نهاية حياتي الوظيفية، وما هو الوضع بالنسبة لأسرتي ؟ هل سيؤدى بي الموقف – الأزمة- إلى السجن ؟ ومن هو المستفيد من هذه الأزمة ؟

وبجانب هذه التساؤلات ربما يجد في مثل هذه المواقف فرصة للتفكير في إمكانية الانتقال إلى مجال وظيفي أخر – مديرية امن أخرى أو إدارة أو مصلحة – أو يجد دافع لتعلم مهارات جديدة للالتحاق بوظيفة أفضل، وربما تصل به الأمور إلى بيئة عمل أكثر تجاوباً مع حاجاته من البيئة التي يواجه فيها الضغوط والمشكلات والصراعات وتفرز له أزمات. فما يفعله التقييم الذهني، هو وضع الأمور في موقعها الصحيح، وتذكير ضابط الشرطة بأن الأمور مهما بلغت من السوء في نظره فربما تكون هناك نتائج ايجابية تترتب عليها. وهذه المعرفة عادة تجعل المواقف الحاضرة اقل ضغطا وتمكن الضابط من التحكم فيها.

• إعادة ترتيب الأفكار (Restructuring):

في تعاملنا مع الأخرين، يعتقد العديد منا بأن الآخرين والأحداث الخارجية هي المسئولة عن مشاعرنا وردود الفعل المترتبة على هذه المشاعر، ويعتبر التحكم في مثل هذه الاعتقادات الخطوة الأولى في التحكم في الضغوط، ففي مواقف كثيرة نتوقع أن يعاملنا الآخرون مثلما نعاملهم، أن يكون كل شخص مسئولاً عن تصرفاته، وأن السلوك السلبي الصادر من الصديق أو المسئول في العمل يقع ضمن مسئولياته. أن التشبث بمثل هذه الافتراضات وانعكاسها على الاستجابة السلوكية لضابط الشرطة يدور في حلقة مفرغة تؤدى إلى زيادة الهموم، وبالتالي الضغوط النفسية التي يشعر بها، ومن هنا يستلزم الأمر إعادة التفكير في مثل هذه الاعتقادات او الافتراضات الشخصية، التي بدورها تمكن ضابط الشرطة من مواجهة المواقف التي تثير=

رابعا – الأساليب الذهنية البدنية

:(Cognitive – Physical Techniques)

تستخدم هذه الوسائل للوصول إلى حالة من الاسترخاء البدني والذهني والتي يشار إليها بالاسترخاء العميق (Deep Relaxation)، وبصورة عامة تعتبر هذه الوسائل أدوات تحقق التوازن بين الراحة والنشاط للجسم، وتمكن الجسم من استعادة حيويته لمواجهة الحياة. ومعظم البرامج التي تهدف إلى التحكم في الضغوط تتضمن أساليب الاسترخاء إن لم تكن المحور الرئيسي فيها. ومن هذه الأساليب (المناهج) الذهنية[1]:

- **الراحة**: يثور تساؤل هام هو كيف يتخلص الجسد من الضيق أو التعب أو الإرهاق النفسي والبدني؟ وبعبارة أخرى: كيف يحافظ الجسم على التوازن الدقيق الذي يعرف بالصحة ؟ الجواب ببساطة شديدة ووضوح هو أن الجسم يلجأ إلى الراحة، فبعد يوم طويل من النشاط البدنى والذهني يشعر الفرد بالإرهاق والتعب، الذين يعتبران من مظاهر الخلل في التوازن الناتج من هذا النشاط اليومي... ومن الطبيعي في هذه الحالة الذهاب إلى النوم والخلود إلى الراحة. وتعتبر الراحة

= الغضب بنوع من الهدوء أو باتخاذ مواقف اقل سلبية. فعلى سبيل المثال: من الأفضل لضابط الشرطة التعبير عن خيبة الأمل (Disappointment) بدلاً من الغضب (Anger).

- **التدريب أو الإعادة (Rehearsal):**

هذا الأسلوب يساعد ضابط الشرطة على مواجهة المواقف الضاغطة، من خلال القيام بتصور ذهني في جو هادئ للمواقف الهامة التي سيقبل عليها، مثل: الاستعداد لمقابلة مهمة، أو لقاء مع الرئيس المباشر لمراجعة نتائج العمل، أو مواجهة موقف صعب في العمل. وغيرها من المواقف التي يدركها الفرد بنوع من القلق، وعادة يستفاد من الخبرات السابقة وتدمج في الصور الذهنية المعالجة. ويمكن اعتبار هذه العملية نوعا من السيناريو الذهني، حيث يتم تكرار الموقف محور الاهتمام عدة مرات حتى يشعر الفرد بنوع من الراحة النفسية، وقد وجد أن ذلك يقلل من التخوف أو التوجس (Apprehension) للمواقف المتوقعة بسبب التركيز الايجابي عليها.

(دكتور/ على عسكر – المرجع نفسه – ص ١٥٤ وما بعدها).

١- المرجع نفسه – ص ١٥٧ وما بعدها.

ضرورية جداً حيث أنها تعتبر جزءاً أساسيا من أي برنامج طبي، فهي تساعد الجسم على الشفاء الذاتي وإعادة التوازن. فالمقصد من الراحة إيصال ضابط الشرطة لحالة من الاسترخاء الذهني والبدنى، التي تمكنه من الاسترخاء لإعطاء الطبيعة دورها في إعادة التوازن وتجديد الطاقة.

- **التأمل (Mediation)**: لا يوجد تعريف محدداً يستخدم كمعيار للتأمل، والتعريف العام يتناول التأمل بأنه: (بصورة أو بأخرى يمارس من الجميع، فكلنا من وقت إلى آخر نأخذ بعض الوقت لاسترجاع أحداث الحياة، ومن وقت إلى آخر نستغرق في أحلام اليقظة). وهذه الأنشطة العقلية وغيرها مثل:- التفكير في معاني وأحكام الآيات القرآنية الكريمة

- لحظات الصمت والهدوء بعد الانتهاء من الصلاة.
- مراقبة منظر غروب الشمس أو شروقها.
- النظر في الفضاء إلى السماء وما تحمله من أبداع ألهي رائع.
- الاستماع والاستمتاع بالموسيقى الهادئة.

وغير ذلك من المواقف التي يخلو فيها الفرد بنفسه تدخل ضمن عمليات التأمل، بل يمكن القول بأن أي سلوك يقوم به ضابط الشرطة يبعد به عن الأنشطة اليومية يعتبر نوعاً من التأمل(*).

ويمارس ضابط الشرطة التأمل من خلال التركيز على موضع واحد بهدف التحكم في التفكير الذي غالباً ما ينتقل من فكرة إلى أخرى، أو ترديد

(*) تعريف مقترح للتأمل بأنه: (حالة نفسية ذهنية تمكن المرء من التعايش في هدوء ذاتي مع نفسه، سواء عند استرجاعه مواقف معينة، أو عند معايشته أحداث تدور حوله).

– مع إن التأمل معروف منذ آلاف السنوات بين الشعوب الشرقية، إلا انه لم يدخل النطاق العلمي إلا في السنوات الأخيرة، وبالتحديد عندما نشر والاس (Wallace) نتائج دراسته حول التغيرات العضوية المصاحبة للتأمل مثل انخفاض استهلاك الأكسجين بدرجة ملحوظة، تخفيف العبء على القلب، إبطاء الإيقاع المخي، وانخفاض الاستثارة للجهاز العصبي، وهذه التغيرات عادة تصاحب حالة الراحة القريبة من حالة النوم الضرورية لاستعادة الجسم حيويته ونشاطه.

(دكتور/ على عسكر – المرجع السابق – ص١٥٩).

كلمة أو حكمة أو مقاطع يلقى القبول عنده، أو من خلال التركيز على إيقاع التنفس وبعيدا عن الأمور الشخصية أو الذاتية.

خامسا ــ الإرشاد النفسي:

يمثل الإرشاد النفسي الأداة التي من خلالها يمكن تغيير السلوك وتوظيف الإرادة، والعمل على تجهيز ضابط الشرطة للإقبال بأسلوب أفضل وأحدث على المواقف التي تواجهه في الحياة، والصعوبات التي تعترضه عند أداءه لمهامه الوظيفية(*).

- **معنى الإرشاد:**

الإرشاد النفسي هو العلم التطبيقي، الذي يتعامل مع المشكلات التي تحتاج إلى توجيه، وهو الذي يستند إلى الأساليب المشتقة من مجالات علم النفس وفروعه، وعلوم الاجتماع والانتروبولوجيا، والتربية والاقتصاد والفلسفة.

- **الاتجاهات المستقبلية للتوجيه والإرشاد النفسي:**

يمكن الاستفادة من الإرشاد النفسي في مجال العمل الأمني، وإعداد ضابط الشرطة الإعداد النفسي الجيد من خلال الاتجاهات التالية:

- زيادة التركيز على برامج التوجيه النفسي في اتجاه الوظائف الأمنية وبأهداف محددة معينة، وذلك مع زيادة العمل الأمني وأعباءه على القائمين به والمكلفين بأدائه.
- سوف تزداد الحاجة لدى ضابط الشرطة إلى التقويم (Evaluation)

(*) الإرشاد النفسي يمثل العلم والفن، وهو حديث النشأة حيث ظهر مرتبطاً بحركة التوجيه المهني في أوائل القرن العشرين (الماضي)، ولم يزدهر إلا في الثلاثينيات من ذات القرن ومنها شاع انتشاره في كل بقاع العالم. ولقد مر الإرشاد النفسي بمراحل معينة:

ارتبط بالتوجيه المهني حيث كانت حركة التوجيه المهني قد أخذت نصيبا كبيرا في المجال الصناعي. **ارتبط** التوجيه والإرشاد النفسي **بالتوجيه المدرسي**. حيث ركز جهوده إلى توجيه التلاميذ في المدارس. كما ارتبط بعملية التعليم. يركز على تحقيق التوافق والصحة النفسية، كما **ارتبط بالنمو النفسي** ... فعل لتتركز على التوافق حيث بدأ التفكير في وضع الإرشاد النفسي في خدمة مراحل النمو المختلفة. (دكتور/ سيد صبحي – مرجع سابق – ص ٢٧٨).

حيث تمثل مهارات التقويم والحكم لديه أهمية كبيرة، وتتجلى أهمية التقويم في كونه يوضح مدى تحقيق الأهداف، ومدى كفاءة البرامج المتبعة وكيف حققت غرضها.

- الاتجاه إلى الإرشاد الجمعي، ذلك الذي يستخدم عندما تكون هناك مشكلة جماعية يعانى منها مجموعة من الضباط، أو أن هناك قضية ذات طابع واحد مشترك. كما يستخدم (GroupCounseling) الإرشاد الجمعي عندما يكون تدريب مجموعة من الضباط (تجمعهم مشكلة) على درجة من التفاعل، والمقصد من أتباع هذا الأسلوب الإرشادي النفسي، بث روح التعاون وهدم الشعور بالخوف وإبداء وجهة النظر بحرية(*).

الفرع الثاني

أساليب معالجة الشخصية وزيادة قدرتها

زيادة قدرة ضابط الشرطة (شخصيته) على التفاعل الايجابي مع الضغوط التي يتعرض لها، وهذه القدرة لها مظاهر وسمات منها:

أولا ــ الصلابة النفسية (Psychological Harhiness):

تشير الصلابة النفسية إلى الفرد الذي يمتلك مجموعة من السمات تساعده على مواجهة مصادر الضغوط، فالفرد الذي يتميز بالصلابة النفسية لديه

(*) يستخدم في إطار هذا الأسلوب الإرشادي تكتيك جماعات اللقاء (Encerinter – Group) او جماعات المواجهة، أو كما أطلق (روجرز) جماعات النمو النفسي، ويعد من أهم الأساليب الإرشادية لأنه يقوم بدور غير موجه وغير مباشر (Non Directive). ويمكن الاستفادة من هذا الدور لتحقيق الأهداف الآتية: إتاحة الفرصة لضباط الشرطة – ووضع الإرشاد والتوجيه – لمناقشة القضايا أو المشكلات، التي تعرض عليهم بطريقة متفاعلة. مع إعطاءهم الفرصة الحقيقة لإبداء وجهة نظرهم بصدق – خاصة أمام القيادات المسئولة – بعيداً عن دوائر التردد والخوف والقلق النفسي، وزيادة مساحة التعاون الفعلي الذي يتسم بالفهم والوعي والمودة بين القيادة المسئولة والضباط العاملة تحت رئاستها. (للمزيد بشأن الاتجاهات المستقبلية للتوجيه والإرشاد، ونظريات الإرشاد النفسي وتوظيفها في العلاج والتوجيه. يراجع: دكتور / سيد صبحي – المرجع السابق – ص٢٨٠ وما بعدها).

القدرة على توقع الأزمات والتغلب عليها في النهاية[١]. ولقد بينت الدراسات النفسية أن هناك سمات ثلاث تميز الذين يتمتعون بالصلابة النفسية:

- **درجة عالية من الالتزام (Commitment):** اعتقاد قوى بما يقوم به المرء، وغياب شعور الاغتراب أثناء تأدية المهام المطلوبة.
- **درجة عالية من التحدي (Challenge):** للقيام بالمهام من منطلق الاعتقاد بأن التغيير حقيقة، ينبغي التعامل معها واستثمارها، للنمو الشخصي.
- **درجة عالية من التحكم (Control):** في الأمور الوظيفية والحياتية، مع إدراك شخصي في قدرتهم على التحكم في مسرات ومضرات الحياة، أو الثواب والعقاب في الحياة. وفيما يتعلق بردود أفعال من يتصفون بالصلابة النفسية للمواقف الضاغطة، يبين الباحثون أن تلك الصلابة تعمل كمنطقة عازلة تخفف الآثار السلبية للضغوط. كما أن الضغوط بالنسبة لهم تمثل عامل إثارة في حياتهم، وليس مصدراً مساهماً في زيادة الحمل.

وعند تناول الصلابة النفسية في ضوء بحوث روتر (Rotter)، نجد الأفراد الذين يتسمون بالدرجة العالية من الصلابة النفسية، يماثلون ذوي مركز التحكم الداخلي (Internal Locus of control)، ويشير مفهوم مركز التحكم (الضبط) إلى كيفية إدراك الفرد لموجهات الأحداث في حياته،

١- دكتور/ على عسكر – مرجع سابق – ص١٣٠.

وتنسب غالبية البحوث بشأن الصلابة النفسية إلى الباحثة سوزان كوباسا (Suzan Kobasa)والباحثين العاملين معها. وقد بنت فلسفتها على الافتراضات التي تبنتها المدرسة الإنسانية في علم النفس... وتتلخص هذه الافتراضات في أن الأفراد يمتلكون دافع داخلي نحو ادراك الذات وامكانات ذاتية للنمو والتطور الشخصي، والذي سماه كل من (روجرز Rogers & ومازلو Maslow) الدافع لتحقيق الذات. وقد ركزت Suzan Kobasa في دراساتها حول الصلابة النفسية على الإداريين في المراكز التنفيذية الذين نجحوا في مقاومة الأزمات الصحية، على الرغم من وجود التأثيرات السلبية للضغوط عليهم.

- Nevid .J, Rathus .s, Green . B: op.cit .P 134.

أو إدراكه لعوامل الضبط والسيطرة في بيئته. فعندما يعزو الفرد إنجازاته وأعماله وما يحدث له من أمور، سواء كانت سلبية أم ايجابية، إلى الحظ أو الصدفة أو سلطة الآخرين، فأن هذا الفرد يندرج تحت فئة ذوى مركز التحكم الخارجي (Externsl Locus of control)، وفي المقابل فإن الفرد الذي ينسب إنجازاته وإخفاقاته وقراراته إلى جهوده وقدرته الشخصية، فأنه يعتبر إنسانا داخلي التحكم أو الضبط[1].

وتبين الأبحاث والدراسات أن الأفراد ذوي الدرجة العالية في التحكم الداخلي يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، أقل اغترابا في بيئة العمل، وأكثر اندماجا في مهامهم الوظيفية، وأكثر قدرة على مواجهة الضغوط. وفي المقابل فأن الأفراد ذوي الدرجة العالية في التحكم الخارجي، يقعون في الجانب السلبي من هذه المتغيرات، وبالإضافة إلي ذلك يعزون أدائهم غير المُرضي إلى رؤسائهم المباشرين، أو إلى زملائهم في العمل.

ثانيا ـ الكفاية الذاتية (self efficacy):

يدل مفهوم الكفاية الذاتية على إدراك الفرد لقدرته وفاعليته في مواجهة أحداث الحياة، ويجادل ألبرت باندورا (Albert Bandura) بإن الكفاءة في الشخصية الإنسانية لا تقتصر على امتلاكها مهارات سلوكية متنوعة، بل إلى جانب ذلك على الثقة والاعتماد على الكفاية الذاتية. ويضيف (Bandura) بأن إدراك الفرد بكفايته الذاتية، من شأنها التأثير على سلوكه ونمط تفكيره وانفعالاته. ومفهوم الكفاية الذاتية هنا يماثل مفهوم مركز التحكم أو الضبط (rotter)، الذي سبق عرضه عند تناول الصلابة النفسية.

وفى الغالب فإن نجاح أو فشل الضابط في مواجهة المواقف، يعتمد

١- دكتور/ على عسكر- المرجع السابق - ص١٣١.

ولا يمكن تصنيف الأفراد ضمن قطبين متمايزين، أي أن يكون الفرد إما ذو مركز تحكم خارجي، او ذو مركز تحكم داخلي، فهذا البعد شأنه شأن الأبعاد النفسية الأخرى تتوزع على مقياس مستمر، ويختلف الأفراد بالتالي اختلافا كميا على هذا المقياس.

على الناتج النهائي للمعلومات التي يتم معالجتها بصورة تكاملية(*).

وفيما يتعلق بالضغوط، فقد وجد أن ذوى الدرجة العالية من الكفاية الذاتية، يواجهون المواقف الضاغطة بدرجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية ـ مستوى أقل من الأدرينالين في الدم ـ وبذلك يظل هؤلاء في حالة هادئة نسبيا، عند مواجهتهم الأزمات المصاحبة لهذه المواقف(**).

ثالثا ـ ضرورة الاستماع إلى الجسم:

يقصد بهذا التعبير المجازى، هو أن يستجيب ضابط الشرطة للإشارات التي تصدر من جسمه وأن يقوم بعمل يؤدى إلى التحكم في مصادر الضغط

(*) تتمثل مصادر المعلومات التي تؤثر في التوقعات الخاصة بالكفاية الذاتية ومن ثم القرار بالقيام بالسلوك المطلوب، في الآتي:

ـ **تحقيق الأداء (Performance Attainment)**: يعتبر العنصر الأكثر وزناً في الكفاية الذاتية، ويشير الى الخبرات السابقة لأداء الفرد في المواقف الحياتية. فضابط الشرطة الذي سبق له النجاح في موقف سابق، من الطبيعي أن يتوقع القيام بالسلوك السابق أو بأي سلوك يماثله، وبعبارة أخرى فان تحقيق الأداء يضيف بعداً ايجابياً لشعور الضابط بالكفاية الذاتية. يعينه على أداء مواقف معينة بصورة مرضية.

ـ **الخبرة البديلة (Vicarious Experience)**: يشير هذا العنصر إلى الخبرات التي تعلمها ضابط الشرطة، أو يدرك أمكانية القيام بها من مشاهدة الأخرين يقومون بها بنجاح، وبخاصة ممن يمتلك قدرات وأمكانات مماثلة عند المقارنة.

ـ **الإقناع اللفظي (Verbal Persuasion)**: يتم غالباً من الآخرين الذين يحاولون إقناع ضابط الشرطة بقدرته على الأداء. والإقناع اللفظي له دوره وبخاصة إذا كان مصدر الاتصال شخص يثق به الضابط، أو شخص خبير في المجال الذي يتحدث فيه. وفى هذا الصدد تؤثر الخبرة الشخصية ومدى واقعية الهدف الذي يتحقق من الأداء في نجاح أو فشل الإقناع اللفظي.

ـ **الحالة الفسيولوجية (Physiological State)**: وتتعلق بالانفعالات المتمثلة في القلق والخوف وما يصاحبهما من تغيرات داخلية عند مواجهة المواقف الحياتية. وهذه الانفعالات من شانها التأثير السلبي على الشعور بالكفاية الذاتية. دكتور/على عسكر – المرجع السابق – ص١٣٣.

(**) وضمن إطار الصحة النفسية، بينت البحوث أن الأفراد العاديين لديهم درجة أعلى من إدراك الكفاية الذاتية مقارنة بالذين يعانون من مشكلات عصبية. وبصفة عامة يعرف الفرد من محاولة تحقيق هدف إذا اعتقد بأن ليس في استطاعته تحقيقه.

السلبية ليجنب نفسه المشكلات المترتبة على استمرارها(*) ولكن لسوء الحال فأن هناك العديد من ضباط الشرطة نماذج واقعية في الحياة، يتجاهلون الإشارات التي تبثها أجسامهم مثل الصداع والانفعال السريع أو الأرق أو زيادة ضربات القلب أو صعوبة التنفس..... ، فإذا وصلت رسالة وكان ضابط الشرطة في حالة إنهاك أو مستنزف بدنياً وانفعالياً بعد الحمل الزائد بسبب المواقف الضاغطة، فربما يكون مصيره ليس الوقوف المفاجئ بل قد يكون الحال أسوء من ذلك، وكما أن هناك إشارات نفسية (Psych-ological Signals) تعتبر بمثابة تحذير بأن الجسم قد وصل إلى نقطة التحمل الزائد من الضغوط، فإن الجسم يكافح للحفاظ على توازنه، في وجه القوى التي تقلب توازنه الطبيعي(**).

- **نوعية الحياة مواجهة الضغوط:**

ضمن الجهود التي تهدف إلى تخفيف الآثار السلبية للضغوط على الأعضاء الحيوية بصورة خاصة وعلى الشخصية الإنسانية بصورة عامة، يعطى الباحثون أهمية لعملية تقييم الجوانب المختلفة من حياة الفرد للتعرف

(*) هذا العمل **[أي الإنصات للإشارات الصادرة من داخل الجسم]** يشبه إلى حد كبير ما تقوم به تجاه سيارتك فالإشارات التي تصلك من أجهزة السيارة في حالة نفاذ الوقود أو ارتفاع حرارة الموتور أو نفاذ الزيت، عبارة عن رسائل موجهة للشخص لكي يقوم باتخاذ اللازم، كالتعرج إلى اقرب محطة وقود، أو فني للإصلاح لتفادى مشكلات مستقبلة بالنسبة للسيارة. (دكتور/ على عسكر – المرجع السابق – ص٤٩).

(**) راجع: أعداد الضباط من الذين انتهت خدمتهم بسبب الوفاة. المصدر: الأوامر العمومية الصادرة عن قطاع الشئون القانونية (غير منشور). ولتوضيح ما يتعلق بالأشارت أو الرسائل التي تنبهنا لاتخاذ خطوات عملية بشأن الضغوط يراجع:

- Sehnert , K.: Stress / unstress. Minneapolis : Augsburg publishing House .1981.p. 75.

فقد أشار إلى حلقات تلفزيونية تساهم في نشر الوعي الصحي للوقاية من الضغوط المسببة لأمراض معينة، وأيضا ما استنتجته أحدى المراكز المتخصصة من نموذج يماثل منحنى التوزيع الاعتدالي، يصور مفهوم الضغط بدرجاته المختلفة بين الحمل الزائد (Over load) والحمل المنخفض (Under load) والحالة المثالية من الضغط الواقع على الفرد.

علـــى مصادر التوتر أو المواقف المسببة للضغوط ومــن ثم التعامل معها. وغالباً ما يقوم المتخصصون بتوجيه من يتعرض لأزمات أو يواجه ضغوط للقيام بعملية التقييم أو التقويم بنفسه، لما لهـــذه العملية من تأثير ايجابي على الشعور الشخصي بالتحكم فيما يحدث له. وهذا في حد ذاته يساهم إيجابا في عملية المواجهة(١).

الفرع الثالث
إشباع الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها ضابط الشرطة

إن في إشباع ضابط الشرطة للحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها، لخير علاج للضغوط الواقعة على شخصـــيته، فضـــابط الشـــرطة إنســـان يتعرض لمواقف متعددة بعضها معقدة والأخرى بسيطة، ويواجـــه عقبـــات طارئة بعضها يحقق نجاحاً في تخطيها، والبعض الأخرى يســتوقفه الحـــال أمامها يستعين بما لديه من خبرات وما يمتلكه من مقومات ليحقـــق ايجابيـــة وفاعلية في مواجهتها. وضابط الشرطة تعتمل بداخله حاجات نفسية أساسية تؤثر في تصرفاته ومواجهاته، تعطيه الثقة في النفس أو تحبطه في حياتـــه، هذه الحاجات لا شك أن لها دورها الهام في سلوكه أينما ومتى حـــدث هـــذا السلوك وكيفية حدوثه. والحاجات النفسية الأساسية هي:

- **الحاجة إلى الأمن (Need for Security):**

الأمن هـــو تحـــرر الإنسان الفرد مـــن الخوف مهما كان مصدره(*).

1-ELIOT. R: Rrom stress to strengeh. New York: Bantam Books.1994. P.P: 95, 106.

وفى الغالب تتضمن عملية التقييم هذه جوانب متعددة من حياة الفرد، وهـــى علـــى شكل اختيار قام بتصميمه روبرت اليوت (Pobert Eliot) ويعرف بمقياس جودة الحياة The quality of Life). وقد أضاف الدكتور/ على عسكر بعض التعديل على هذا المقياس. راجع: دكتـــور/ على عسكر – المرجع السابق – ص٥٨ وما بعدها.

(*) الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها الإنسان، قام العالم توماس W.I.Thomas =

ولا شك أن الشعور بالأمن من ألزم شروط الصحة النفسية، ذلك أن الخوف مصدر لكثير من العلل والمتاعب النفسية، كما أنه الوجه الآخر للشعور بالنقص وضعف الثقة بالنفس وصنو للكراهية. فحاجة الإنسان إلى الأمن قد تولد لديه الحاجة إلى الادخار، الذي يولد الحاجة إلى مضاعفة الجهد في العمل.....(*).

وحاجة ضابط الشرطة إلى الشعور بالأمن قد تولد لديه الحاجة إلى الثقة في نفسه أمام الآخرين وخاصة قيادته، هذه الثقة التي تولد لديه الحاجة إلى زيادة قدرته في العمل وإبراز جهوده، ويتوافر الأمن النفسي لضابط الشرطة من شعوره بأنه قادر على الإبقاء على علاقات مشبعة ومتزنة ومعتدلة مع الأشخاص ذوى الأهلية الانفعالية الذين يتعامل معهم في حياته، بداية من أفراد أسرته ثم أصدقائه وزملائه في العمل.......

والذي يفتقد الشعور بالأمن، لا يستطيع أن يستجيب للمواقف التي تنطوي على شيء من الخطر، تتناسب مع طبيعة الظروف الموضوعية للموقف، بل يستجيب لها مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف وعدم أمن، لذلك فإن سلوكه يكون سلوكاً قسرياً (Compulsive) فجاً[1].

وقد يؤدى انعدام الشعور بالأمن، إلى أن يصبح ضابط الشرطة عدوانياً في سعيه إلى الإحساس بالأمن، يسعى بكل وسيلة للحصول على رضاء رئيسه، يرى أن البيئة المحيطة به مليئة بالمخاطر والمخاوف، ويتولد لديه شعور بأن يغتنم كل فرصة في يده، ويأخذ قدر ما يستطيع من المجتمع،

= بتصنيفها إلى: الرغبات الإنسانية الأربعة الأساسية والعامة وهى الرغبة في تجربة جديدة، والرغبة في الأمن، والرغبة في الاستجابة (الصداقة)، والرغبة في الاعتراف (التأييد أو الاستحسان). دكتور/ محمد على محمد – مرجع سابق – ص٥١٤. وقد أشار إلى:

-W.I.Thomas, The unadjusted Girl, Little Brown : Boston . 1923.

(*) إن مضمون حاجة الإنسان إلى الأمن هو: سعيه المستمر للمحافظة على الظروف والأوضاع المشبعة لحاجاته. يراجع في ذلك: (دكتور/ سعد المغربي – مرجع سابق– ص٤٢).

١- دكتور/ عباس محمود عوض– مرجع سابق – ص ١٣٨.

فالمستقبل غير مضمون وهو يرى من حوله يترقبونه، ولا يوجد بينهم من يستحق ثقته. وقد يؤدى به ذلك إلى الانحراف لكسب المزيد مادياً أو معنوياً، انحراف يتجه إليه في سعيه الدؤب للإحساس بالأمن.

إن الحاجة إلى الأمن حاجة طفولية، تكمن جذورها في أعماق هذه المرحلة وتنمو مع الطفل بالتدريج، وفي الحقيقة يصعب أن نتنبأ بما قد تستقر عنه الحاجة إلى الأمن من سلوك[1].

- **الحاجة إلى التقدير الاجتماعي (Need for social recognition):**

هناك علاقة بين أن يكون الضابط موضع قبول وتقدير من الآخرين وبين التقدير الذاتي، ذلك أن ضابط الشرطة في قيامه بعمل ما فأنه يحب أن يشعر بأن ما يقوم به ذو ثقل وقيمة عند الناس، فإذا نجح في ذلك، فأنه يشعر بقيمة ذاته وتزداد ثقته بنفسه وبعمله، ويشعر بتقدير الآخرين له في ذات الوقت. وليس من شك أن التقدير الاجتماعي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، ذو صلة وثيقة بتأكيد الأمن النفسي لديه، ذلك أنه سوف يوفر له الشعور بالحب والانتماء.

وعلى هذا فإن إحباط هذه الحاجة يعنى الحرمان من هذه المشاعر الذاتية الجميلة، والشعور بأحاسيس ومشاعر مختلفة ومتناقضة، منها عدم الأمن والعزلة والاغتراب والنبذ واحتقار الذات والحرمان من الحب، فيكره المرء ذاته ويحقد على مجتمعه ويثور عليه أو يتمرد، أو قد يدفعه هذا إلى التخلص من حياته فينتحر، ذلك أنه أضحى نهباً للقلق والتوجس[2].

- **الحاجة إلى الانتماء (Need for affiliation):**

إن شعور ضابط الشرطة بأنه مُهمل أو منبوذ وغير مرغوب فيه، من أقوى عوامل القلق والتوتر النفسي لديه وتنبع هذه المشاعر لديه من إحساسه بإهمال القيادة له وعدم توجيه وإرشاده، وشعوره بتفضيل الغير عليه،

١- دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص٢٥٣.

٢- دكتور/ عباس محمود عوض – المرجع السابق – ص١٤٠.

وانفصال الزملاء عنه. وبذلك يسقط نهباً للأمراض النفسية، أو يبقى الضابط هامشيا (Marginal) لا ينتمي إلى هذا المجتمع الذي يعيش فيه.

إن من أهم شروط إشباع الحاجة إلى الانتماء، تقبل الفرد لجماعته التي ينتمي إليها، وأن تتقبله هذه الجماعة، والدافع إلى الانتماء قد يدفع الفرد إلى المسايرة (Conformity) والتوافق معها، وقبول ما اتفقت عليه من معايير (Norms) وأنماط سلوكية[١].

- **الحاجة للتعبير عن الذات وتوكيده (Need for self expression):**

وهى الحاجة التي تدفع ضابط الشرطة إلى الإفصاح عن ذاته، سواء أكان هذا يتم في عمله أو في مواقف يتعرض لها، يقوم بالتعبير عن شخصيته وتوكيدها وإظهار ما لديه من إمكانيات. وتبرز هذه الحاجة لدى الضباط حديثي التخرج والعمل في جهاز الشرطة، حيث يميلوا إلى أظهار قدرتهم في العمل، وتقليدهم للضباط الأقدم في الأسلوب والطريقة والأداء لكسب ثقة قيادتهم. وإذا مُنع الفرد من التعبير عن ذاته، مال ناحية الخنوع والخضوع، وفقد الرغبة في إثبات ذاته، ومال ناحية الاتكال على الغير، والخوف الشديد من التنافس مع الآخرين.

- **السعي لتحقيق قيمة معينة:**

أحياناً ما نجد الشخص يسعى من اجل قيم معينة لها معنى بالنسبة له، فنجده يسعى من اجل قيم دينية أو سياسية أو اجتماعية، يعتنق هذه القيم ويقدرها لأن أسرته أو جماعته التي ينتمي إليها تقدر هذه القيم[*]. **والضمير** كقيمة أخلاقية يضبط سلوك الفرد، وهو لا يتشكل تشكيلاً سليماً إلا إذا كان هناك ثبات في توقيع العقاب أو الثواب، وضابط الشرطة في حاجة ماسة

١- المرجع نفسه – ص١٤٢.

(*) فإذا كان الأب يعاقب ابنه على سلوك معين في حين تكافئه الأم على نفس السلوك، أو إذا كان الأب يعاقب الطفل على سلوك معين في وقت معين في حين لا يعاقب عليه في وقت آخر أو ربما يكافئه عليه، فمن شأن ذلك أن يعوق عملية نمو الضمير بشكل متكامل، إذ تختل معايير الصواب والخطأ في ذهن الصغير. (دكتور/ محمد شفيق – مرجع سابق – ص٢٥٦).

إلى تلك القيم المعتدلة التي تتحكم في سلوكه، وتسيطر على تصرفاته، فالضمير يراقب التصرفات ويضبط السلوك، فإذا كان هناك اعوجاج أو انحراف تدخل الضمير فأصلح وعدل. وكذلك **المعرفة** كقيمة ثقافية هامة في حياة ضابط الشرطة، يسعى من اجلها إلى التعلم والتنوير والاستزادة من المعرفة فيه كل الخير له. وكل منا يهتم بقيمة أساسية معينة في حياته، يسعى من اجلها ويعمل على تحقيقها، ولا شك أن الاهتمام بقيمة دون غيرها يرجع إلى خبرات الفرد السابقة ومحيطه الاجتماعي الذي نشاء وعاش فيه.

الفرع الرابع
الاهتمام بالروح المعنوية لضابط الشرطة

أ ــ ماهية الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية (Morale) تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة من الأفراد الذين يتميزون بالشعور بالثقة في الجماعة، وبثقة الفرد في دوره في الجماعة، وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة والاستعداد للكفاح من اجل تحقيق أهداف الجماعة. وعلى ذلك فالروح المعنوية للجماعة تتكون من الروح المعنوية لمجموع أفراد هذه الجماعة، وتشير الروح المعنوية إلى وظيفة الجماعة ووحدتها وتماسكها[١].

الروح المعنوية إذا تشير إلى العلاقات الإنسانية بين ضباط الشرطة كما تشير إلى علاقة الضباط برؤسائهم في نطاق العمل، وإلى إحساس الضابط بالرضا عن نفسه وعن ما يقوم به من أعمال. الروح المعنوية لضابط الشرطة هي جانب نفسي محض، تدفعه إلى الإقبال على عمله بحب وإخلاص وتفاني وغيره هادفة، ويخطئ من يعتقد أن الروح المعنوية تتوقف على مجرد الجوانب المادية سواء زيادة في الأجور أو الحصول على حوافز، لأنه في كثير من مواقع العمل يتمتع الشخص بمقابل مادي مرتفع،

---

١ - دكتور/ عبد الرحمن عيسوى – المرجع السابق – ص١٧٤.

سواء كان راتبه أو حوافز العمل ومع ذلك تستمر الشكوى من العمل، ومن وجود ضغوط متعددة تحيط بالشخص تؤثر في أدائه لعمله.

ولقد أوضحت الدراسات المتخصصة أن من يباشر عملاً معيناً، يشعر بالسعادة في عمله إذا توافر له الأجر المناسب، وساعات العمل المناسبة، وكذلك المركز الاجتماعي المحترم له، والعلاقة الحسنة بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل، وذلك بالإضافة إلى ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقي، والتحرر من الأشراف المباشر مع إعطائه قدراً من المسئولية[1].

- وبذلك يمكن الإشارة إلى **أن الروح المعنوية هي:** رغبة الجماعة في بلوغ هدف معين.
- كما يشار إليها على أنها إخلاص أو شعور بالإخلاص والحماسة، تجاه أهداف الجماعة ونشاطها.
- بيد أن أكثر التعاريف قبولاً هو تعريف **واريـن (Warren) بـأن الروح المعنوية هي:** (اتجاه أساسه الثقة والمثابرة في العمل، والتمسك بمُثل الجماعة)[2].

ب ــ عوامل ارتفاع الروح المعنوية لضابط الشرطة:

على أنه من الأهمية أن نتساءل عن تلك العوامل، التي تؤدى إلى ارتفاع الروح المعنوية لضابط الشرطة أثناء أدائه لعمله، بالصورة التي تمكنه من تحقيق أهداف الإدارة (المصلحة ــ المديرية) التي يعمل بها. وقد أوضحت الدراسات أن هناك كثير من العوامل المؤثرة في الروح المعنوية للفرد في نطاق عمله، سواء عمل أدارى أو عمل عسكري أو جماهيري، أو عمل ميداني إنتاجي، أو غير ذلك من الأعمال باختلاف أنواعها:

- **وأول هذه العوامل ضرورة وجود هدف ايجابي بناء للمؤسسة:** وينبغي أن تتاح للفرد فرصة الإسهام الايجابي في نشاط المؤسسة، وأن يعبر

١ - المرجع السابق - ص١٧٥.

٢ - المرجع نفسه.

عن ذاته تعبيراً تلقائيا، وأن يعترف به بقية زملائه، أعضاء هذه المؤسسة وأن يقدروه.

- كذلك من العوامل المؤدية إلى ارتفاع الروح المعنوية **الشعور بالنجاح، وبالتقدم المطرد** في الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة وغايتها، فكلما زاد شعور الأفراد بالنجاح كلما شجعهم ذلك على بذل مزيد من الجهد، وعلى حشد طاقتهم وتوجيهها نجو هذا الهدف. كما أنه من الضروري أن تكون هذه الأهداف في مستوى القدرات والإمكانات المتاحة للمؤسسة، بمعنى آلا يكون هناك فروق واسعة بين مستوى طموح المؤسسة وبين قدراتها وإمكاناتها، وذلك حتى لا يشعر الفرد بالفشل والإحباط، الذي يؤثر على منظومة العمل ككل في المؤسسة.
- **والمساواة بين الأفراد والعدل** من العوامل الأساسية المؤدية إلى ارتفاع الروح المعنوية: حيث أنه من المعروف أن التفرقة والتمييز بين العاملين دون أسس واضحة وسند قانوني من العوامل التي تفتك بالمؤسسات وتضعفها وتهدر كيانها. وما كان يفعله الاستعمار الغربي في بلاد الشرق من إتباع سياسة (فرق تسد) ليس ببعيد، حيث أدى ذلك إلى انهيار وتفكك في مجالات شتى، فالشعور بالتضامن الناتج من عدالة التوزيع ومصداقية الإدارة يؤدى إلى ارتفاع الروح المعنوية، وزيادة قدرة المؤسسة على فهم مشاعر الأفراد العاملين بها وتوحد مشاعرهم.

على أنه بمكن تحديد العوامل التي تؤدى إلى ارتفاع الروح المعنوية، وهى ما يطلق عليها المختصين معايير الروح المعنوية فيما يلي[1]:

- وجود أهداف ايجابية تسعى إلى تحقيقها الجماعة وتوجه إليها أنظارها.
- إشباع حاجات الأفراد والتي تتمثل في التعبير عن الذات، والحاجة للحصول على المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى الاعتراف والقبول الاجتماعي، والانتماء إلى الجماعة.

١- المرجع السابق – ص١٧٧.

- الشعور بالتقدم نحو الأهداف المرجوة، فالنجاح يقود إلى نجاح ويشجع الأفراد على بذل الجهد.
- أن يكون مستوى الطموح متفق مع مستوى القدرة والإمكانات.
- المساواة بين الأعضاء في المكاسب وفى التضحيات
- الشعور بالوحدة والتوحد أو التقمص، والمجمل الشعور بالجماعة.

ت ـ العلاقة بين الروح المعنوية والإنتاج:

في دراسة قام بها بعض العلماء للوقوف على العلاقة بين الروح المعنوية للعاملين ومعدلات الإنتاج في مجموعات مختلفة من المؤسسات، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة سببية دائرية بين الإنتاج والروح المعنوية، بمعنى أن ارتفاع الروح المعنوية يؤدى إلى زيادة الإنتاج، ومع زيادة الإنتاج وبلوغ المؤسسة أهدافها يؤدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية، كذلك أظهرت هذه الدراسة أن معدلات أداء العمل والإنتاج قد يظل مرتفعا رغم سوء الأحوال المعيشية لأفراد المؤسسة إذا كانوا يشعرون بالفخر والاعتزاز بنجاحها في العمل، وقد تكون الظروف المعيشية متحسنة ولكن عدم استقرار سياسة المؤسسة يؤدى إلى شعور أفرادها بالقلق وعدم الأمان[١].

ث ـ قياس الروح المعنوية:

لاشك أن قياس الروح المعنوية للأفراد العاملين في أي مؤسسة، من العمليات الصعبة جداً وذلك نظراً لتعدد العوامل المكونة لها والمؤثرة فيها، فهي ظاهرة مركبة ومعقدة ومتغيرة ليست بسيطة ولا ثابتة ثباتاً مطلقاً. على أنه يمكن التعرف على الروح المعنوية للعاملين عن طريق الملاحظة العابرة أو عن طريق ملاحظة سلوكهم أثناء أداء أعمالهم، وعن طريق التقارير التي يكتبها الرئيس في العمل[٢].

١- دكتور/ لويس كامل- سيكولوجية الجماعات والقيادة- دار الفكر العربي- ١٩٧٠- ص١١٣

٢- دكتور / عبد الرحمن محمد عيسوى – المرجع السابق – ص١٧٨.

ومع وجود مناخ ديمقراطي داخل المؤسسات يمكن الوقوف على حالة الروح المعنوية للعاملين عن طريق المقابلات الشخصية التي توضح حقائق كثيرة قد تكون غائبة عن الإدارة، وأيضا باستخدام طريق استطلاع الرأي العام (الاستبيان)، أو مقاييس الاتجاهات نحو العمل أو أسئلة استخبار معينة.

إن اهتمام السلطة الإدارية بالروح المعنوية لضابط الشرطة لهو نهج سليم وفكر مستنير، فلا شك أن ذلك يؤثر في مستوى أداء الضابط للعمل الأمني، وفى مدى إتقانه لعمله ومدى إيمانه بالرسالة التي اخذ على عاتقه أدائها خدمة لأبناء وطنه، والتاريخ يثبت أهمية الروح المعنوية حيث أن اثرها ظاهر بكل وضوح في كسب المعارك الحربية، والتاريخ الإسلامي حافل ومليء بالانتصارات الحربية، التي أحرزها المسلمون على أعدائهم، حتى إنهم جابوا إرجاء المعمورة شرقاً وغرباً شمالاً وجنوباً، وفي التاريخ الحديث يبرز نصر أكتوبر العظيم، كدليل وبرهان على أن ارتفاع الروح المعنوية، يصنع المعجزات ويحقق الانتصارات.

الفرع الخامس
المتابعة النفسية لضابط الشرطة

احد أهم مظاهر الحفاظ على الشخصية السوية المتزنة لضابط الشرطة، واحد الوسائل الهامة في تقوية النفس ومساعدتها، لمواجهة الضغوط التي تتعرض لها بتحمل وصبر، هو الاطمئنان على أنها تسلك الطريق الصحيح في الحياة دون أي مشكلات أو تعقيدات، و لن يتأتى ذلك إلا بانتهاج الطريق العلمي الحديث في متابعة النفس البشرية في جانبها الذاتي (النفسي)، حيث أن الفهم الحقيقي للنفس البشرية، والعوامل المختلفة التي تؤثر في سلوك الإنسان بمظاهره العديدة السوية منها وغير السوية، لا يمكن أن نصل إلى ذلك بسهولة وأن نتمكن من خلاله أن نحكم على كل الناس.

وقد يتمكن الشخص حقيقة- في بعض الأحيان- من اكتشاف هذه الناحية

أو تلك، من نواحي شخصيته ويعالجها، مما يزيد من قابليته عند الناس، ومما يزيد من فاعليته وتوافقه مع الآخرين، ولكن يصعب في اغلب الأحيان أن يفهم الشخص نفسه أو أن يكشف أخطاءه ونواحي الضعف عنده أو عند غيره دون الأخصائيين، ذلك لأن الشخصية الإنسانية ليست بنت يوم وليلة، وإنما هي تركيب معقد، وهى نتاج الكثير من العوامل الوراثية التي ترجع إلى الآباء والأجداد والعوامل البيئية التي تعود لنوع الحياة التي عاشها الفرد والمعاملة التي تلقاها والظروف البيئية المختلفة التي مر بها طول حياته[١].

بل يكاد يجزم اغلب علماء النفس وخاصة المشتغلين منهم بالتحليل النفسي، بأن الهيكل الأساسي لبناء شخصية الإنسان إنما يتم في المراحل المبكرة من حياته، ويرجعون الكثير من تصرفاته وسلوكه العادي منه والشاذ إلى أحداث تمت في هذه المرحلة [الفترة] المبكرة، ويؤكدون في الوقت نفسه أن الفهم الحقيقي لشخصية الفرد وسلوكه لا يتم إلا باستيعاب هذه المؤثرات المختلفة[٢].

فإذا كان هذا هو رأى علماء النفس، فكيف يتأتى لضابط الشرطة أن يعرف نفسه، وأن يحكم على مظاهر سلوكه، وبخاصة المظاهر السلوكية التي لا يعرف لها سبباً واضحاً.

- **فمثلا:** ضابط الشرطة المنطوي على نفسه المنعزل عن الناس، والذي يحكم عليه المجتمع بأنه غير اجتماعي، هو يؤدى عمله ولا يعبء بعدم اجتماعياته، يخلع عليه أبناء المجتمع مجموعة من الصفات ويصفونه بها، هو نفسه قد لا يرغب في هذا الوضع وفى هذه العزلة وفي الظهور بهذا المظهر ويرغب في تغيير ذلك، ولكنه لا يعرف لذلك سبباً بل أنه أشد ما يكون رغبة في أن يتفاعل مع أبناء المجتمع، ولكنه وبالرغم من توافر هذه الرغبة في نفسه لا يستطيع أن يسلك سبيلاً للذي ينشده.

١- دكتور/ إبراهيم وجيه محمود- مرجع سابق - ص٣.

٢- المرجع السابق - ص٤.

❖ **مثال آخر**:ضابط الشرطة العنيف في عمله قاسى القلب متحجر المشاعر يتعلل بأنه يطبق القانون وينفذ التعليمات، ولكنه نسى أو تناسى أن الأروع والأعظم هو روح القانون فهي التي تحقق العدالة، لأن تطبيق القانون قد يحمل بين طياته ظلماً مستبيناً.

ولا يمكن أن نطلب من هذا الضابط أو ذاك أن يدرس نفسه بنفسه، (فيكون هو الدارس والمدروس)، وأن يبحث بين طوايا نفسه [شخصه] عن السبب في هذا السلوك، لأنه لو كان قادراً على ذلك لفعل وتخلص مما يشكو منه. ذلك أن الأسباب ترجع في الغالب إلى عوامل كثير متعددة ليست وليدة هذه اللحظة. عوامل تراكم عليها بفعل الزمن ضباب كثيف تحول بينه وبين الرؤية السليمة لأسباب حالته، ومن ثم النجاح في حلها والتخلص منها، وإنما تتحقق المعرفة الحقيقية لمثل هذه الحالة وغيرها، ويتحقق العلاج على يد الأخصائيين الذين يمكنهم أن يتعرفوا على الأسباب الحقيقية للحالة، ويتتبعوا جذورها بالرجوع إلى ماضي الضابط والى أيام طفولته ودراسة ظروف تنشئته ونوع المعاملة التي كان يتلقاها، والتي جعلته يتعامل بهذه الطريقة مع المجتمع ويتوارى بعيداً عن الآخرين، أو يزداد عنفه وشدته عن المعقول والمقبول، من العوامل التي يرجع إليها السبب الأصلي فيما أصبحت عليه شخصية الضابط، وبذلك يمكن تحديد أفضل الطرق للتغلب على هذه العوامل وحلها الحل الصحيح.

نقطة أخرى هامة هي أن الفهم الحقيقي لشخصية ضابط الشرطة، والعوامل المؤثرة في الشخصية، والفهم الحقيقي لتصرفات الضابط في نطاق حياته ــ وظيفته معاملاته، علاقاته ــ لا يأتي نتيجة الاهتمام بالعوامل الظاهرة من السلوك، بقدر ما يأتي نتيجة الاهتمام بالطبقات العميقة والعوامل الكامنة. ولذلك يهتم المشتغلون بالتحليل النفسي كثيراً بهذا النوع من العوامل وخاصة العمليات اللاشعورية، ويرون أنها هي المسئولة في الغالب عما يظهر من سلوك الإنسان، وأنه بالتالي لا يمكن فهم هذا السلوك

وتفسيره تفسيراً سليماً، إلا على ضوء فهم هذه العمليات التي تتم في الأعماق[1].

إن المتابعة النفسية المستمرة لضابط الشرطة ليست مطلوبة للوصول إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة فقط، أو لأنها أسلوب لمعالجة أثار الضغوط التي تواجه شخصية ضابط الشرطة، ولكنها هامة للحفاظ على شخصية ضابط الشرطة من العقبات النفسية، التي قد تؤثر في اعتدال شخصيته وتؤدى إلى اعتلالها بمرض نفسي، وما أكثر المواقف الصعبة في العمل الأمني، التي لا يستطيع أن يتحملها إلا ذوى القدرات الشخصية الخاصة، وأصحاب سمة الاتزان النفسي[*].

١- المرجع السابق - ص٧.

(*) يرتكب ضابط الشرطة أخطاء أو مخالفات تعد جريمة تأديبية، لكن هناك أفعال يرتكبها فئة من الضباط، ذهبت السلطة الإدارية إلى اعتبارها جريمة تأديبية ولكنها لا تقف عند هذا الحد، بل تعكس وجود خلل نفسي واضح في شخصية ضابط الشرطة مرتكبها، وانعواج شديد في سلوكه وانحدار في القيم والأخلاق لديه، ويتطلب الأمر أن يخضع مرتكبها إلى المتابعة النفسية الجيدة.
ـ راجع في هذا الشأن القرارات الوزارية التالية بإحالة ضباط شرطة إلى مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة لارتكاب المخالفات التالية: القرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٠- بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) مخالفة سرقة مال وارتكاب أفعال شذوذ جنسي [غير منشور]. والقرارات الوزارية أرقام ١٣٨، ١٤٧، ٢٠٨ لسنة ٢٠٠٠- بشأن ارتكاب ضباط شرطة(موظفين عموميين) وقائع إنشاء علاقة نسائية غير مشروعة [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠١ بشأن ممارسة ضابط شرطة (موظف عام) أفعال الشذوذ الجنسي [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٧٦ لسنة ٢٠٠١ بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) أفعال مواقعة أنثى جنسيا دون رضاها [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠١ بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) جريمة شروع في قتل احد المواطنين [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٣٩٥ لسنة ٢٠٠٢ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) بإساءة معاملة احد المواطنين حيث اجبر ضابط الشرطة المواطن على تقبيل حذاءه [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٣١٠ لسنة ٢٠٠٢ بشأن قيام ضابط شرطة(موظف عام) بتزوير في بيانات بطاقة شخصية في خانة الديانة من مسيحي إلى مسلم للزواج من مسلمة ومعاشرتها جنسيا [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ١٩٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قيام ثلاثة من ضباط =

المطلب الثاني
الأسلوب الوقائي
[احترام ضابط الشرطة لحياته الخاصة وصيانتها]

على ضابط الشرطة أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته وتعاملاته سلوكاً يتفق واحترام الوظيفة التي ينتمي إليها، وإذا حافظ الضابط على كرامته ونزاهته فإنه بذلك يحفظ الوظيفة الأمنية ويصونها. ولاشك أن حياة الضابط الخاصة خارج أطار الوظيفة تنعكس على حياته الوظيفية وتؤثر فيها، كما أن سلوكه المعيب أو ظهوره بمظهر غير لائق، من شأنه أن يخل بكرامة الوظيفة وبثقة المجتمع فيه.

ونظراً للارتباط الواضح بين الجانب الوظيفي والحياة الخاصة، فقد أصبح هناك التزامات لضابط الشرطة في حياته الخاصة يجب أن يراعيها وقد (Les obligations du fonctionnaire dans sa vie privée) أصبح مألوفا في الوقت الحالي الحديث عن التزام ضابط الشرطة بالآداب والأخلاق (L' obligation de moralité) ، أو الالتزام بالكرامة أو الوقار (L' obligation de dignité)، أو (Probité des fonctionnaires) نزاهة الوظيفة (الموظف)، أو بعبارة أخرى الالتزامات المفروضة على ضابط شرطة في السلوك الشخصي (Le comporterment privé)[*].

= الشرطة (موظفين عموميين) بقبول أموال في صورة هبات مادية توزعها إحدى الشخصيات العامة (سيدة أعمال) على المحتاجين في مقابر العلمين بشكل يسئ لهيئة الشرطة التي ينتموا إليها وتحط من قدرهم [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) باستغلال سلطة وظيفته في إنشاء علاقة مع النسوة الساقطات لمعاشرتهن جنسيا [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قيام ضابط شرطة(موظف عام) بالتدني في علاقاته مع مرءوسيه، وإساءة استخدام أوقات العمل الرسمي في القيام بتصرفات وأفعال شاذة، تتمثل في تعذيب الحيوانات (قطط وكلاب). وبقتل هذه الحيوانات بصورة وحشية اثارة مرءوسيه. [غير منشور].

(*) جدير بالذكر أن أول تشريع للوظيفة العامة صدر في فرنسا في ١٤ سبتمبر ١٩٤١، =

وقد حرص المشرع على تجريم الأفعال والتصرفات التي من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة، وذلك في قانون الوظيفة العامة أو في قانون هيئة الشرطة سواء كان ذلك داخل أو خارج نطاق ممارسة الوظيفة(*).

الفرع الأول

تحديد مسئولية ضابط الشرطة عن أفعاله في حياته الخاصة

اختلفت الآراء حول تحديد مسئولية الموظف العام، عن الأفعال التي يرتكبها في حياته الخاصة خارج نطاق الوظيفة إلى ما يلي:

- **ذهب رأى** إلى أن الدولة تعطى الموظف أجرا مقابل قيامه بأعباء الوظيفة، وهو إزاء ذلك مدين لها بأداء عمله فقط، أما حياته الخاصة فهي ملك له، وهو حر في تصرفاته وسلوكياته خارج نطاق الوظيفة، ولا يسأل عما يفعله إلا كمواطن عادى.

وأصحاب هذا الرأي يفصلون فصلاً تاما بين حياة الموظف الوظيفية، وبين حياته الخاصة ويقيمون بينهما سداً منيعاً.

- **بينما ذهب رأى آخر** إلى أن نطاق المسئولية الرئاسية لا يقتصر على ما

= وقد نص في المادة الخامسة على أنه: " يجب على العامل أن يبتعد عن كل ما يضر بشرف الوظيفة العامة والمتعلقة بحياته الخاصة ". وأيضا تم النص في التشريعات التالية على نفس المضمون، إلا أن التشريع الحالي خلا من نص كامل وأكثر من ذلك، كما كان متبعاً في التشريعات السابقة. حيث يقوم القضاء الإداري بسد هذه الثغرة في التشريع الحالي.

- Chapus (René) : Droit adminstratif general T.2. 4 ème ed. Montchrestien . Paris , 1990 , No 314 , P.P 224 et 225.

ـ ويضيف أن هذه الالتزامات تظهر أكثر بوضوح في بعض الوظائف كالقضاة أو المدرسين أو ضباط البوليس. ويراجع أيضا: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص٦٨٠.

(*) في التشريع الفرنسي بالرغم من أن المادة ٢٩ من القانون ٦٣٤-٨٣ الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ قد اشترط أن تكون الجريمة التأديبية قد ارتكبت في الخدمة أو بمناسبة مباشرتها، إلا أنه من الممكن أن يُشكل خطأ ارتكابه الموظف في أطار حياة الخاصة جريمة تأديبية إذا كان يمس شرف واعتبار الموظف بصورة جسيمة.

Voir aussi en ce sens:

- Auby (Jean-Marie), Auby (Jean- Bernard): op.cit. No 179. P. 192.
- Silvera (victor): La fonction publique et ses problémes actuels. editions de L' Actualité Juridique. Paris. 1969. No.362. P 392.

يرتكبه الموظف من أفعال أثناء مباشرته أعمال وظيفته، بل تمتد هذه المسئولية كذلك لتشمل الأفعال التي يرتكبها خارج نطاق الوظيفة باعتباره فرداً من أفراد المجتمع، وللموظف الحق في أن يعيش حياته الخاصة كيفما شاء بشرط أن يحترم تقاليد المجتمع والقيم التي يؤمن بها والمستمدة من أحكام الدين وقواعد الأخلاق، وإذا كانت الحرية هي الأصل فأن لكل حرية قيوداً مرجعها القيم التي يؤمن بها المجتمع(١).

وهذا هو الاتجاه السائد في النطاق الوظيفي، ويلاحظ أنه يذهب إلى عدم جواز أقامة سد منيع، بين حياة الموظف الخاصة وبين حياته الوظيفة(٢).

ويرى الباحث: أنه إذا كان الموظف الذي يمارس عمله في أطار الجهاز الحكومي، مطالب بالحرص والاحترام في حياته الخاصة، من اجل هيبة وكرامة الوظيفة، فإن ضابط الشرطة وهو ممثل للسلطة التنفيذية للدولة، ويمارس عمله في جهاز الشرطة مدعماً باختصاصات وصلاحيات منحها له القانون، بالإضافة لإمكانيات ومساعدات وفرتها له الجهات المختصة، ووضع أدبي مرموق بين طبقات المجتمع، لهو أشد الناس حرصاً على حياته الخاصة، بما يحتويها من احترام ومحافظة تمتد لتصون كرامة وهيبة وظيفته. ولذلك فإن **الرأي الثاني بحق هو الرأي الصائب والذي يهدف في النهاية إلى صيانة الوظيفة العامة وحفظ كرامتها.**

وقد ذهب القضاء في أحكامه إلى ذلك أيضا حيث قضى بأنه:"يجب على الموظف أن يتجنب في حياته الخاصة ارتكاب أي فعل يمس هيبته واعتبار الوظيفة التي يشغلها، كما عليه أن يبتعد عما يحط كرامته ويمس سمعته"(٣).

إن المخالفة التأديبية ليست فقط أخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابا

١- لواء/ احمد فؤاد كامل – حياتنا الخاصة وأثرها على الوظيفة – مجلة الأمن العام – العدد ٩٦- يناير ١٩٨٢- ص١٠.

٢- في نفس المعنى يراجع: لواء/ عبد الله جمال الدين – سلوك العامل خارج العمل – مرجع سابق – ص١٠٧.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية ٥/٢٣٩٠ بتاريخ ١٩٦١/٥/٢٠.

أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على أخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبُعد عن مواطن الريبة والدنايا.

وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة، عازل سميك يمنع كل تأثير متبادل بينهما، فإنه لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل، ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته، وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه، إذ لا ريب أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله، ينعكس تماماً على عمله الوظيفي ويؤثر عليه، وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل به. وعلى مقتضى ما تقدم فإنه يجب على العامل أن يتجنب في تصرفاته خارج الوظيفة كل مسلك شائن، يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ووقارها.

ولئن كان قانون العاملين المدنيين أو قانون هيئة الشرطة، قد أشار أي منهما إلى بعض أنواع الأعمال الشائنة، كلعب القمار وشرب الخمر في الأندية والمحلات العامة، إلا أن ذلك ليس من قبيل الحصر والتحديد، إذ أن واجبات الضابط (العامل) نفسها لا تقبل بطبيعتها حصراً وتحديداً، لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها، وما تستلزم من وقار وكرامة تقيد العامل حتى في تصرفاته الخاصة، فيلتزم بمستوى من السلوك، يليق بكرامة الوظيفة ويتناسب مع قدرها، وليس فيما تقدم ما يعد تكبيلا للضابط (العامل) بقيود تنطوي على الحجر على حريته، إذ المناط في تأثير تصرفات الضابط (العامل) الشخصية خارج الوظيفة، هو بمدى انعكاس تلك التصرفات على الوظيفة العامة وتأثرها بها[1].

١- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ٢٨ من أبريل سنة ١٩٧٣- القضية رقم ٢٤٤- لسنة ١٥ القضائية **وترجع وقائع القضية في أنه**: نسب إلى الطاعن- موظف عام- الإخلال بكرامة الوظيفة طبقا للعرف العام وسلوكه مسلكا لا يتفق والاحترام الواجب، ذلك أن القدر =

وأخيرا فإنه يكفى في الجريمة التأديبية أن تثير الوقائع المنسوبة للموظف غباراً قائماً حول تصرفاته، مما يمس سلوكه الوظيفي ويؤثر في سمعته بين الناس، فتتناثر حوله الأقاويل، الأمر الذي يفقد معه الاطمئنان إلى عمله، وبالتالي يكون بقاؤه في وظيفته يعرض المصلحة العامة للخطر[١].

الفرع الثاني
نطاق الحياة الخاصة لضابط الشرطة

تشمل حياة الضابط الخاصة جميع ضروب النشاط التي يزاولها خارج نطاق وظيفته، سواء في صلته بأسرته أو بالمجتمع الذي يعايشه، أو في ممارسته حقوقه العامة كمواطن، أو في علاقاته بأصدقائه والمحيطين به.

والقاعدة المسلم بها في المجال التأديبي أن المرشح لوظيفة معينة، أو لشغل منصب محدد، أن شروط الصلاحية لهذا لا تقتصر على هذا الموظف شخصياً، بل تمتد إلى مركزه في الأسرة وفى المجتمع، لأنه لن يستطيع القيام بأعباء المنصب إذا فقد الهيبة بين الناس، وكثيراً ما يضطر بعض كبار رجال الإدارة إلى الاستقالة، بسبب فضيحة تنسب إلى زوجته أو احد أبناءه، أو احد أفراد أسرته المقربين[٢].

أولا ـ من حيث السلوك والسيرة وحسن السمعة:

مما لا شك فيه أن سلوك ضابط الشرطة الشخصي في حياته الخاصة (العائلية- الاجتماعية)، ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة، من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها، ووجوب أن يلتزم الضابط في سلوكه بما لا يفقده الثقة والاعتبار، والكثير من التصرفات الخاصة بالضابط قد

= المتيقن من التحقيقات التي تمت في القضيتين، أرقام ٩٢ لسنة ١٩٦٤ جنح اداب قصر النيل، ٥٢٨ لسنة ١٩٦٧ جنح اداب قصر النيل، أن المنزل الذي ضبط فيه الطاعن تحوم حوله الشبهات، ويتردد عليه بعض الأشخاص للعب القمار، حيث ضبط الطاعن مع بعض هؤلاء وهم يمارسون لعب القمار، وقد دافعوا عن أنفسهم في التحقيق بأن ذلك كان بقصد التسلية فقط.

١- حكم المحكم الإدارية العليا في القضية ١٦٩٣- ٦ بتاريخ ١٩٦٢/٤/٢١.

٢- لواء/ أحمد فؤاد كامل – مرجع سابق – ص١١.

تؤثر تأثيراً بالغاً في حسن سير العمل وسلامته، ومنها ما قد يؤثر تأثيراً فاضحاً مشيناً[1].

والسيرة الحميدة والسمعة الحسنة الطيبة، وأن كانت من شروط التعيين الأساسية في جهاز الشرطة، إلا أن بقاء هذه الخصال الطيبة ضروري للاستمرار في العمل الأمني، فلا يكفى أن يكون ضابط الشرطة متحلياً بهذه الصفات عند التحاقه بكلية الشرطة ثم عند بداية عمله الوظيفي، بل يجب أن يظل كذلك ما بقى فيها، وذلك لما لهذه لوظيفة من سلطات ومقتضيات، توجب على شاغلها الالتزام بالسلطات وعدم الخروج على المقتضيات[2].

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها، إلى أنه يجب أن يصل هذا الخطأ ويرقى إلى الحد، الذي يمس كرامة الوظيفة وينال من الاحترام لها، أما إذا نأى الخطأ عن هذا المعيار، بحيث لم يكن له ثمة تأثير على الوظيفة، فلا يسأل الموظف داخل مجال وظيفته تأديبياً[3].

١- كان هذا الشرط منصوصا عليه في التشريع الفرنسي السابق، وتم العمل به في القضاء الفرنسي حتى صدور التشريع الجديد. يراجع في ذلك أحكام مجلس الدولة الفرنسي:

-c.e.20 juin 1958, louis, rec, p.368.
-c.e.9 juill, 1965, pouzenc, rec ,p.421.

٢- يراجع في ذلك أحكام القضائية الحديثة للمحكمة الإدارية العليا:

* بتاريخ ١٩٩٥/١/٢٤ في الطعون ١٢٤٥، ١٣٢١، ١٣٦١ لسنة ٣٧ ق – مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا- السنة ٦- العدد٣ – رقم ١٤٧ -ص ١٢٠٢، بتاريخ ١٩٩٦/١/١٣ في الطعن ١٩٠٦ لسنة ٣٦ ق، وبتاريخ ١٩٩٧/٤/١٥ في الطعن ١٩٠٨ لسنة ٣٨ ق [غير منشور]، وبتاريخ ٢٠٠١/٥/٥ في الطعن ٢٠٠٣ لسنة ٤٣ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا- السنة ٤٦ – الجزء الثاني – رقم ١٩٢- ص١٦٤٧. وراجع في ذات الموضوع قرارات مجلس التأديب الابتدائي لضابط الشرطة: بتاريخ ١٩٨٦/٧/١٣ في الدعوى التأديبية رقم ٥ لسنة ١٩٨٦ [غير منشور]، وبتاريخ ١٩٨٧/١١/٢٢ في الدعوى التأديبية رقم ٣٤ لسنة ١٩٨٧ [غير منشور]، وبتاريخ ١٩٨٨/١١/١٣ في الدعوى التأديبية رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٨ [غير منشور].

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٠/٦/٩ في الطعن ١٣٤٢ لسنة ٣١ ق، وبتاريخ ١٩٩٢/٧/٢٥ في الطعن ٣١٧٨ لسنة ٣٤ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السنة٣٥ – العدد ٢- رقم ١٨٢، والسنة ٣٧- العدد٢- رقم ٢٩ – ص ١٩١٨.

• **نماذج من الجرائم التأديبية التي استقر عليها مجلس الدولة الفرنسي:**

استقرت أحكام مجلس الدولة الفرنسي ــ واتفق معها في ذلـــك مجلــس الدولة المصري ــ على اعتبار تصرفات الموظف أثنـــاء الحيـــاة الخاصـــة بمثابة جرائم تأديبية[١]، إذا كان من شأنها الأضرار بحسن ســـير الوظيفـــة العامة والمساس بكيانها[٢]، ومن تلك التصرفات التي تؤدى إلى ذيوع سلوك الموظف السيئ أو إلى فضيحة عامة (Scandale)[٣]، ومن أمثلتها:

ارتياد رجل الشرطة لاماكن مشبوهة[٤]، أو مخالطة أشخاص أو أســـر ذات سمعة سيئة[٥]، معاشرة رجل الشرطة لامرأة مشـــبوهة[٦]، المشـــاركة فـــي عمليات التهريب[٧]، كذلك القيام بإطلاق عيار ناري ليلاً من موظـــف عبـــر باب الجار الذي أزعجه بالضجة التي كان يحدثها[٨]، وقيام رجـــل شـــرطة بقيادة سيارته الخاصة بعد مواعيد العمل وهو في حالة سكر مما أدى إلـــى وقوع حادثة[٩].

ثانيا ــ من حيث احترام تعاليم الدين وتقاليد المجتمع:

إذا كان الموظف حراً في الأصل في حياته الخاصة، فإن هذه الحريـــة مقيدة باحترام التقاليد والقيم التي يؤمن بها المجتمع، وأهمها على الإطـــلاق القيم الدينية التي تغلغلت في حياتنا، والتي لا يمكن التنكر لها وما ترتبه مـــن مبادئ أخلاقية[١٠]. فقد يكون الموظف ملحداً لا يؤمن بالله عز وجل، ولكن

١- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص٧٦١.

2- C.E., 12 JUILL, 1939, Ville d' Armentiéres. C/Gauquie. Précité.
3- C.E., 22 JUILL, 1952, Bogaert et Debane. Rec., P.758, 22 Févr 1968, Aubertin, Rec., P.122.
4- C.E., 8aur.1953, Athiel, Rec., P.138.
5- C.E., 6 avr.1951, Athiel, Rec., P.758, 1er mars 1963, La force. Rec. P.195.
6- C.E., 20 oct.1961, Dutot, A.J.,1962 , T.2 , P.188
7- C.E., 24 mars 1971, uhat, Rec., P.1091.
8- C.E.24 Juin 1988, secrétaire d' ETAT aux Postes et Tél . A J D A . P.250.
9- C.E., 5 déc. 1980, Bluteau, Rec., P.777.

١٠- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص٧٥٨.

ذلك لا يعطيه الحق في الخروج علـى القيم الدينية والأخلاقية المُسلم بهـا ــ على الأقل علناً لا ما يخفيه المرء في نفسه من أسرار لا يعلمهـا إلا الله جل وعلا ــ وإلا تعرض للعقوبة التأديبية ــ وقد تصل إلى العقوبة القانونية الجنائية ــ وقد أفتى قسم الرأي بمجلس الدولة بأنه:

(لا يؤثر اعتناق المصري لأي دين في أهـليته للتوظف، طالما لا يأتي مـا يخل بالنظام العام أو حسن الآداب، وعلى ذلك فإن مجـرد اعتنـاق احـد الموظفين للدين البهائي، ومباشرة أحدى مظاهر هذا الـدين الخارجيـة، لا يجيز اتخاذ إجراء تأديبي ضده)[١]. ولكن تلاعب الموظف بالعقيدة والأديان، بقصد تحقيق مآرب خاصـة يشكل جريمة تأديبية، يعاقـب القـانون علـى ارتكابها[٢]. كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه لا محل هنا للخلط بـين حرية العقيدة ذاتها وبين التلاعب في العقيدة والأديان[٣].

وضابط الشرطة فرد مـن أفراد المجتمع، يتحتم عليه أن يحترم تعاليم

١- فتوى قسم الرأي مجتمعاً رقم ١٥٦ بتاريخ ١٩٥٢/٣/٥ – مجموعة مجلس الدولة لفتـاوى قسم الرأي – السنتين السادسة والسابعة – رقم ٤٠- ص١٢٥.

٢- راجع القرار الوزاري رقم ٣١٠ لسنة ٢٠٠٢ الصادر فـي ٢٠٠٢/١٠/١٥ بإحالـة رائـد شرطة (موظف عام) إلى مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة لمحاكمته تأديبياً، لارتكابـه المخالفات الآتية (حيث أنه مسيحي الديانة):

- لاقترانه بالمدعوة..... المسلمة الديانة بالزواج بعقد عرفة حرره بنفسه مخالفاً بذلك الشرائع السماوية التي لا تجيز له الزواج منها مع علمه بذلك.
- لإنكاره تحرير عقد الزواج العرفي من المذكورة والتوقيع عليه رغم ثبوت ذلـك بتقريـر مصلحة تحقيق الأدلة الجنائية.
- لادعائه على غير الحقيقة بالعقد العرفي المحرر والموقع عليه منه بأنه مسلم الديانة، وتغيير اسمه ورقم بطاقته بذلك العقد لإيهام المذكورة بأنه مسلم الديانة ليتمكن من معاشرتها جنسياً.

هذا وقد قرر المجلس التأديبي الاستئنافى بجلسة ٢٠٠٤/١١/٣٠ إدانته في المخالفات المنسـوبة إليه ومجازاته عنها بالوقف عن العمل لمدة ستة اشهر وأصبح القرار نهائيا.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٥٨/٦/٢١ في الطعن ٨٥٣ لسنة ٣ ق- مجموعـة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات (١٩٥٥- ١٩٦٥) – رقم ١٩٢- ص٢٠٥٩.

الدين ويحافظ عليها، ويحرص على تقاليد المجتمع الذي يعيش فيه وينفذها، وهو بذلك يصون ذاته ويحمى نفسه ويدرءا عن نفسه الشبهات.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن تعاليم الدين وتقاليد المجتمع المصري، لا يمكن أن تتفق مع دخول رجل غير محرم ـ موظف عام ـ إلى منزل أنثى، لا يقيم معها احد من أهلها، مهما كانت الدوافع نبيلة والمبررات شريفة، وأنه كان أسلم لهذا الشخص [المدعى] وأطهر له، أن يبتعد عن موطن الريبة درءاً للشبهات.... ومن ثم يكون المذكور قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته[1].

كما حكم بمسائلة موظف عام لخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي[2]، لأنه استقبل بالمسكن الحكومي المخصص له سيدة أجنبية عنه لغير غرض مشروع، وترك نوافذ مسكنه مفتوحة تخرج منها أصوات له ومن معه، في صورة غير لائقة في قرية تسيطر عليها التقاليد ويغلب عليها طابع التحفظ.

- **ومن الأفعال التي اقرها القضاء باعتبارها تشكل جرائم تأديبية، لارتباطها بالقيم الدينية والأخلاق العامة، والتي يتعين على ضابط الشرطة أن يعيها ويدرك أبعادها وخطورة نتائجها:**

١- حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٩٠٣- ٤ بتاريخ (١٩٦٩/٦/٦). كما حكم بأن الوقائع المجردة التي تنطبق بأن المتهم (موظف عام) قد اصطحب زميلة له إلى شقة احد زملائه العزب حيث انفردا سويا مدة تقرب من الساعة.... فأن هذا الذي انزلق إليه المتهمان، هو في اهون صورة يتنافى مع قواعد الدين الحنيف، الذي يحظر تواجد المراة مع رجل مُحرِم في غرفة نوم، ويتنافى مع التقاليد الشرعية والعرفية في مجتمعاتنا الشرقية والتي تستنكف اختلاء الرجل بالمرأة في شقة مغلقة وذلك تجنبا للشبهات وتوقيا لمقالة السوء ومظنتها.... وقد بلغ كل منهما الذروة في الانحراف المسلكي وأساء إلى سمعة الوظيفة وكرامتها، وكان يتعين عليه أن يتفادى الفعل الشائنة التي تعيبه فتمس تلقائيا الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه. (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ١٩٦٩/٢/١ س ١٤)، وأيضا حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في القضية ٢٤٥-١٠ بتاريخ ١٩٦٣/١٢/٦.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في القضية رقم ٣٧٠-٨ بتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٣.

ارتكاب جريمة خُلقية ولو برضاء الطرفين[1]، وانفراد الموظف بزميلة له في مرحاض داخل دورة مياة العمل مغلق عليهما بابها[2]، وتواجد موظفة في شقة احد المواطنين الذي تحوم حوله شبهات سوء السلوك[3]، وتواجد موظف في منزل زوجة في وقت متأخر من الليل في غيبة زوجها[4]، وتردد مدرس على منزل زميلات له يقيمن بمفردهن لمخالفة ذلك لتقاليد المجتمع المصري[5]، وضبط الموظف وبحيازته مواد مخدرة[6].

وهذه الواجبات يظل ضابط الشرطة ملتزماً بها وبمراعاتها، سواء داخل الوطن أو عند سفره إلى الخارج، حيث يستمر الالتزام بالواجبات التي يقتضيها بقاء علاقته بوظيفته الأصلية[7]. وبصفة عامة على ضابط الشرطة أن يبتعد عن موطن الشبهات والريب[8].

ثالثا ـ من حيث سلوك أسرته:

يلاحظ فعليا أنه في المجال التأديبي، لا يمكن أن يثار مبدأ شخصية

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٣/١١/١٢ في الطعن ١٠٦١ لسنة ٨ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا- السنة الثامنة - ج١- رقم ٤٢- ص٤٤٦.

٢- حكم الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٣ في الطعن ٣٧٨ لسنة ٤٤ ق [غير منشور].

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٨٨/٣/٢٦ في الطعن ٢٣٣٨ لسنة ٣١ ق.

٤- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٥/٥/٢٢ في الطعن ١٠١٠ لسنة ١٠ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها، خلال عشر سنوات (١٩٥٥- ١٩٦٥) رقم ٨١٢- ص ٢٠٨٠.

٥- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٥٩/٦/٦ في الطعن ٩٠٣ لسنة ٤ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا (١٩٥٥- ١٩٦٥) رقم ٨١٤- ص٢٠٨٣.

٦- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٣/٧/٣١ في الطعن ٤٢٤٢ لسنة ٣٧ ق.

٧- حكم الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٠/٧/٢١ في الطعن ١٦٦١ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ١٩٩٠/١٢/١ الطعن ٢٧٦٩ لسنة ٣٢ ق.

٨- قضت المحكمة الإدارية العليا بأن وجود المرء في وضع يثير الشبهات والريب لا يعني وجوبا أنه هو الذي وضع نفسه فيها، فقد يساق المرء قدراً إلى وضع مشبوه ومريب دون إرادة منه ودون وصم سلوكه بالغفلة وعدم الحذر. (راجع حكمها بتاريخ ١٩٩٣/١١/٢٧ في الطعن ٢١٠٤ لسنة ٣٨ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - سنة ٣٩- الجزء الأول - رقم ٢٥- ص٢٩٣).

المسئولية وعدم محاسبة ضابط الشرطة، على الأمور التي قد يرتكبها أحد أفراد أسرته ممن بلغوا سن الرشد، لأن الحياة الخاصة لضابط الشرطة تنعكس على مركزه الوظيفي(١).

ويتعين على ضابط الشرطة (الموظف العام) أن يبتعد عن مواطن الريبة والشكوك، فلا ينزل بنفسه أو بزوجته أو بأولاده إلى تلك الأوساط المدموغة بانحلال الخلق، اتقاء لعدواها وابتعاداً عن أماكن الفساد، ومواطن الظنون والشبهات والريب(٢).

- **مدى مسئولية ضابط الشرطة عن نشاط زوجته التجاري أو المهني:**

يثور تساؤل ونحن بصدد عرض مسئولية ضابط الشرطة عن سلوك أسرته، وهو مدى مسئولية الضابط عن النشاط الذي تمارسه زوجته سواء التجاري أو المهني، وذلك إذا كان من شأن هذا النشاط التأثير على عمله ؟

* **القاعدة في مصر:** أن الموظف لا يسأل عن ممارسة الزوجة للتجارة

١- إن هذا المنطق إذا صدق في مجال العقوبات، فإنه غير مقبول في المجال التأديبي، حيث تبرز القاعدة المسلم بها أن الموظف للوظيفة، وشروط الصلاحية لشغل المنصب لا تقتصر على الموظف شخصيا، بل تمتد إلى مركزه في الأسرة وفي المجتمع، وكثيرا ما وضعت أخطاء أفراد الأسرة نهاية لرجال من كبار مسئولي الدولة. (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٣/١١/٢١ في الطعن ٣٧٨ لسنة ٦ ق).

ـ إلا أن الزوج لا يسأل عن أي خطأ يقع من الزوجة ما لم يثبت أنه قد أسهم في وقوعه أو استمراره، أو اتخذ موقفا ايجابيا أو سلبيا يشكل ما يستوجب المسألة. (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٠/١١/٢٠ في الطعن ٥٥٠ السنة ٣٣ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السنة ٣٦- العدد الأول – رقم ١٦- ص١٤٠).

٢- حكم المحكمة التأديبية في القضية رقم ٥٦/٥٦٣/١ بتاريخ ١٩٥٩/٥/١٨م. وقد حكم بأن رضاء الزوج وهو موظف عام عن الأعمال المشينة التي ترتكبها زوجته في المنزل ومشاركته في ثمارها الأثمة مما نترتب عليه أن يحيا في مستوى من المعيشة لا يتناسب دخله، يعتبر انحرافا خلقيا يمس السلوك القومي ويؤثر تأثيرا كبيرا على الوظيفة العامة التي ينتمي إليها، مما يفقده الصلاحية للبقاء فيها. (حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤١٢/٤١٨/٩ بتاريخ ١٩٥٥/٥/١). وأيضا يراجع: قرار مجلس التأديب الابتدائي لضابط الشرطة: بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٢١ في الدعوى التأديبية رقم ١٨٨ سنة ١٩٩٩ [غير منشور].

لاستقلال الذمة المالية للزوجين، إلا إذا ثبت اشتراك الزوج في إدارة العمل التجاري ملك الزوجة، مع وجود علاقة بين هذا النشاط وأعمال الوظيفة مما يلقى ظلالاً من الشك ويمثل خروجاً على واجبات الوظيفة[1]. وهذه القاعدة أيضا يستفيد بها ضابط الشرطة، فهو لا يسأل عن النشاط المشروع الذي تمارسه زوجته سواء التجاري أو المهني، ومع تدخله في نشاط زوجته يغزل الضابط لنفسه خيوط المسئولية بما يمثله ذلك من خروج على مقتضى الواجب الوظيفي[2]. وما يتم تطبيقه على نشاط الزوجة يطبق على نشاط الأبناء، ومسئولية الضابط عنه في حالة تدخله واشتراكه في هذا النشاط.

الفرع الثالث
واجبات ضابط الشرطة في حياته الخاصة خارج نطاق الوظيفة

أولا ــ السلوك الحسن القويم والمحافظة على كرامة الوظيفة:

عنيت القوانين الخاصة بتنظيم شئون العاملين، بالنص صراحة على مبادئ احترام الوظيفة العامة والحفاظ على كرامتها (المادة ٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، والمادة ٤١ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة)، حيث تلزم هذه القوانين الموظف العام (ضابط الشرطة) بأن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب لها.

ومن خلال هذه المبادئ يمكن تقرير القواعد الآتية[3]:

- لا تقتصر مسئولية ضابط الشرطة التأديبية على ما يرتكبه من أفعال أثناء مباشرة أعمال وظيفته، بل تمتد هذه المسئولية فتشمل الأفعال التي

---

١ - دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – مرجع سابق – ص٧٦٠.

٢ - راجع قرارات مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة- بتاريخ ٢٠٠٢/١/٢٩- في الدعوى التأديبية رقم ١١٨ لسنة ١٩٩٩ [غير منشور].

٣ - لواء/ عبد الله جمال الدين – مرجع سابق – ص ١٠٨.

يرتكبها خارج نطاق الوظيفة بوصفه مواطناً عادياً.

ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في الكثير من أحكامها على هذه المبادئ وأضافت[1]: "إن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله وأن كان ينعكس عليه في عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري جميعه، إلا أنه يجب التفرقة عند توقيع الجزاء الإداري عليه بين ما يأتيه عن طريق عمله أو بسببه، وبين ما يأتيه خارجاً عنه مراعى في ذلك بطبيعة الحال نوع الوظيفة التي يؤديها، ومدى خطورة انعكاس سلوكه الخارجي على عمله الوظيفي ".

- يجب على ضابط الشرطة في حياته الخاصة أن يبتعد عما يحط من كرامته ويسئ إلى سمعته وشرفه، ذلك لأن حسن السمعة كما هو شرط ضروري من شروط التعيين عند الالتحاق بالخدمة، إلا أنه كذلك شرط لازم توافره للاستمرار في الخدمة، وهو بطبيعته شرط يختلف في مداه من وظيفة إلى أخرى تبعاً لمسئوليتها وخطورتها، ويختلف أيضا في ذات الوظيفة بحسب مكان العمل وظروفه(*).

ثانيا ــ واجب عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال المحظورة:

ينص القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة المادة ٤٣

١- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢- مجموعة السنة السابعة- عدد١.

(*) صدر قرار يفصل احد أفراد هيئة الشرطة من الخدمة بسبب ثبوت وجوده داخل (غرزة) يحرق فيها الحشيش، الأمر الذي يحط من كرامة رجل الشرطة ويسئ إلى سمعته، وقد أقام المذكور دعوى أمام مجلس الدولة لإلغاء القرار الصادر بفصله إلا أنه قضى برفض دعواه تأسيساً على أنه قد ثبت للسلطة التأديبية وجود المدعى في المقهى التي هاجمتها الشرطة وضبط بها وهذا أمر غير منكور منه، كما ثبت من تحليل المادة المضبوطة أنها حشيش وأن ما علق على حجارة الجوزة اثار الحشيش، فإذا استفادت من ذلك كله أن المدعى قد خرج على مقتضى السلوك الواجب على رجل الشرطة والابتعاد عما يحط من كرامته ويسئ إلى سمعته، فأن الجزاء التأديبي يكون قد قام على سببه. (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٧/١٢/١٤- مجموعة السنة الثالثة العدد الأول – ص ٢٨٩). كما أيدت المحكمة العليا بجلسة ٢ ديسمبر سنة ١٩٦١ في حكم لها أنه يكفى لتحقيق سوء السمعة وسوء السيرة، قيام شبهات قوية تتردد على ألسنة الخلق بما يمس الموظف ويؤثر على سمعته الوظيفية.

على أنه: " لا يجوز للضابط أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر، يؤديه بالذات أو بالوساطة إذا كان من شأن ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة، أو كان غير متفق مع مقتضياتها.

ـ ولا يجوز له أن يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة، ولو في غير أوقات العمل الرسمية. ومع ذلك يجوز لوزير الداخلية أن يأذن للضابط في عمل معين في غير أوقات العمل الرسمية[1].

ـ كما يجوز أن يتولى الضابط بمرتب أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين، أو المساعدة القضائية، إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي، ممن تربطهم به صلة قربى أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة.

ـ كما يجوز إن يتولى الضابط بمرتب أو بمكافأة الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطه به صلة القربى أو المصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، وذلك كله بشرط أخطار الجهة الرياسية التابع لها ذلك ".

وأضافت المادة ٤٤ من قانون هيئة الشرطة أنه: " يحظر على الضابط بالذات أو بالواسطة أن يشترى عقارات أو منقولات مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته أو كان البيع في الدائرة التي يؤدى فيها أعمال وظيفته. أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أي مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات في الدائرة التي يؤدى فيها أعمال وظيفتها وكانت تتصل بها.

ـ أن يستأجر أرضا أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدى فيها أعمال وظيفته، إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله. أن يشترك في تأسيس الشركات أو أن يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها، إلا أن يكون

١- صدر القرار الوزاري رقم ١١٦٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن تنظيم عمل الضابط في غير أوقات العمل الرسمية.

مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العام والمؤسسات أو وحدات الإدارة المحلية أو كان ذلك بترخيص من وزير الداخلية.

ـ أن يضارب في البورصات أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة".

وقد أكد قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على هذه الواجبات في المادة ٧٧ منه. ويجب مراعاة أن هذا الواجب لا يحول بين الضابط وبين توظيف ماله، لأن توظيف المال ليس بذاته عملاً تجارياً أو متنافياً مع واجبات الوظيفة أو كرامتها(*).

وختاماً فإنه من الصعب وضع معيار سابق محدد يقاس به هذا النوع من الأخطاء، بل يتعين النظر إلى كل تصرف في ضوء ظروفه وملابساته، ومركز مرتكبه وطبيعة عمله ومكان أدائه، فما يتطلب من ضابط الشرطة في حياته الخاصة قد لا يتطلب من موظف عام مثله يمتهن وظيفة حكومية، وما يتطلب من الضابط الذي يشغل وظيفة قيادية غير ما يتطلب من الضابط الحديث الذي لم يتمرس بعد على طبيعة العمل بجهاز الشرطة، وما يتطلب من مأمور بأحد المراكز النائية سواء في الوجه القبلي أو البحري يختلف عما يتطلب من مأمور احد أقسام الشرطة بمحافظة القاهرة أو الإسكندرية.

ومن الأهمية أن نضع في الاعتبار عند قياس الخطأ الوظيفي الذي ارتكبه ضابط الشرطة خارج نطاق العمل في حياته الخاصة، ألا ينظر إلى هذا الضابط من فوق برج عاجي، فيقتضى منه ما هو فوق طاقته أو ما هو فوق المعتاد عرفا، ذلك لأنه فرد عادى قبل أن يكون ضابط شرطة، وله كسائر البشر مواطن ضعف وذلل(١).

(*) حكم بأن تملك الموظف لسيارة أو حصة فيها ليس في ذاته عملاً تجارياً، إن لم يقترن بنشاط خاص يضفي على هذا العمل الصفة التجارية بحسب مفهوم القانون التجاري. (حكم المحكمة الإدارية العليا في ٢٦ ابريل سنة ١٩٦٠ - السنة الخامسة - ص٨٥٤).

١ - لواء/ احمد فؤاد كامل - المرجع السابق - ص١٥.

المطلب الثالث
الأسلوب القانوني
[الضمانات المقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة التاديب]

تمهـــيد:

لا شك أن نجاح أي مرفق من المرافق (العامة أو الخاصة) في تحقيــق أهدافه، يعتمد على توفير القوى البشرية ذات الكفاءة والصلاحية، والقــدرة على تحمل المسئولية، والنهوض بأعباء العمل، وتحقيق الأهــداف، وتلعــب القوى البشرية دورها الأساسي في إنجاح جهاز الشرطة فـــي أداء رســالته وتحقيق أهدافه، في الحفاظ على الأمن وكفالة الطمأنينة للمواطنين.

ولا تتحقق هــذه النتائج لمجرد الصدفة، أو الاعتماد علـــى محـــاولات التجربة والخطأ، وإنما ترجع أساسا إلى الاهتمام بالسياسات الخاصة بـــإدارة الأفراد من حيث التكوين وتنمية القدرة، منذ اختيارهم واستخدامهم وتدريبهم لضمان الأداء بأفضل مستويات الكفاءة، مع الاعتراف بأهمية دور الحـــوافز ــ سواء أكانت ايجابية أو سلبية ــ في تقـــويم الأداء والارتقـــاء بمســـتواه، وضمان حسن انتظام واطراد العمل بمرفق الأمن. إن الحـــوافز الايجابيـــة والسلبية تعتبر بمثابة وجهي عملة واحدة، وجوداهما بـــالتوازي ضـــروري لكفالة حسن سير المرفق، والحوافز الايجابية لا يحتاج اثرها إلى توضيح أو بيان، أما الحوافز السلبية فيقصد بها سياسة الجزاء والتأديب على الخطـــأ أو الإهمال أو السلوك المنحرف[1].

فإذا نسب إلى ضابط الشرطة خطأ تأديبي مثل:

- عدم الالتزام بما تفرضه عليه القوانين أو التعليمات من واجبات.
- إتيان أمر من الامور التي يحظرها القانون أو التعليمات.

١ - لواء/ عبد الله جمال الدين – ضمانات التحقيق الإداري – مجلة الأمن العام – العدد ٩٩ – أكتوبر ١٩٨٢ - ص٢٨.

- أن ينسب إليه الخروج على مقتضى واجبات الوظيفة.
- أن يسلك سلوكاً أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.

فهناك ــ في جميع هذه الأحوال ــ إجراءات يجب الالتزام بها وإتباعها، قبل تبرئته أو أدانته وتوقيع الجزاء عليه، وهذه الإجراءات ليست إجراءات عشوائية أو تلقائية، وليست إجراءات صماء لا هدف منها بل على العكس تماماً، إذ أنها تهدف للوصول إلى الحقيقة المجردة، وفي ذلك صالح مؤكد للإدراة ولرجل الشرطة محل المؤاخذة على حد سواء[١].

وقد ذهب القضاء إلى أنه: " ثمت قدراً من الضمانات الجوهرية يجب توافرها كحد أدنى في كل مخالفة تأديبية، وهذا القدر تمليه العدالة المجردة وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمات، وأن لم يرد عليها نص، ويستلهم من المبادئ الأولية المقررة في القوانين الخاصة بالإجراءات سواء في المحاكمات الجنائية أو التأديبية.

ذلك أن القرار التأديبي هو في الواقع من الأمر قضاء عقابي في خصوص الذنب الإداري، ومن هذه الضمانات: تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه وتحقيق دفاعه، وحيدة الهيئة التي تتولى محاكمته، وتسبيب القرار الصادر بالجزاء التأديبي بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة لما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية. وقيام القرار على سببه المبرر له يتيح للقضاء أعمال رقابية على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام "[٢].

أولا ــ جوهر الضمانات في نطاق المخالفة التأديبية:

تهدف الإجراءات الواجبة الأتباع في حالة المخالفة التأديبية، والضمانات الممنوحة في هذا النطاق، إلى الوصول لهدف واحد، وهو الحقيقة في واقعة

١- المرجع السابق – ص٢٨.

٢- راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر بتاريخ ٢١/٣/٥٩- ٤/٩٨٢/٨٥.

معينة حدثت، وفى ذلك فائدة لجهاز الشرطة تتضح فـــي ضـــبط المخالفـــة، وتعقب المخطئ ومجازاته، لكفالة حسن انتظام مرفق الأمن واطراد العمـــل به، باعتبار أن أهم السمات التي يجب أن يتحلى بها جهاز الأمن وأعضاؤه، هي سمات الانضباط والالتزام بأداء الواجب، واحترام القانون والتعليمـــات وعدم الخروج عنها.

وأيضا فائدة بالنسبة للضابط تتضح في ضرورة اتخاذ الإجراءات التـــي تسبق النظر في أمر مجازاته أو تبرئته، فيبدو جلياً في أن تتاح لـــه فرصـــة الرد على ما ينسب إليه، والدفاع عن نفسه وتقـــديم مـــا يثبـــت براءتـــه أو الاستعانة بشهود تنفى عنه ما ينسب إليه، ومناقشة شهود الإثبات ومواجهتـــه بهم، للرد أو التعليق على أقوالهم[1].

هذا وقد نصت القوانين التي تنظم شئون العاملين على أنه[2]:" لا يجوز توقيع جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق، والتأكد من نسبة التهمـــة إلـــى شخص بذاته وبأدلة ثبوت قاطعة لا ظنية أو مشكوك فيها أو قابلة للتأويل ".

كما نصت المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئـــة الشرطة على أنه: " لا يجوز توقيع عقوبة على الضابط إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه..............".

ثانيا ــ منطق الضمان لضابط الشرطة في إجراءات التأديب:

تواجه القواعـــد المنظمة للإجراءات التأديبيـــة مشـــكلة متداخلـــة وذات صعوبة معينة، وهى التوفيق بين حق الإدارة في أن يكون لها فاعلية، هـــي تحقيق أهداف الإدارة [المنظمة أو المصلحة أو الهيئة]، وحق ضابط الشرطة المتهم بأن يكون لـــه بعض الضمانات خلال التحقيق والمحاكمة، وهـــذا ما

١- لواء / عبد الله جمال الدين – المرجع السابق – ص٢٨.

٢- مثل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة، وقد عدل هذا القانون عدة تعـــديلات، كالقانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٢، والقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤، والقانون ١١٨ لسنة ١٩٦٤، والقانون ٨ لسنة ١٩٧١، والقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والقانون ١٠٨ لســـنة ١٩٨١، والقـــانون ١١٧ لســـنة ١٩٨١، والقانون ٣١ لسنة ١٩٨٣، والقانون ١١١ لسنة ١٩٨٣، والقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

يعرف بمنطق الفاعلية ومنطق الضمان. ولتحقيق هذا المقصد يلزم في تنظيم الإجراءات التأديبية وجود قواعد قانونية تتضمن أحكام التوازن بين فاعلية الإدارة وتوافر ضمانات للضابط المخالف (موضع التأديب).

وتؤكد هذا المعنى دائماً محكمة القضاء الإداري المصري في أحكامها، وتأسيساً على هذا المعنى فإن القضاء الإداري لا يتردد في إلغاء قرار أو حكم تأديبي، إذا ما أستشعر أن الضابط لم تتاح له الفرصة المعقولة (والتي كفلها له القانون)، للدفاع عن نفسه فيما نسب إليه. ولذلك كانت معظم قواعد الإجراءات التأديبية من صنع القضاء الإداري في اغلب الأحيان[١].

وحقيقة الأمر أن الضمان الحقيقي لضابط الشرطة في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات التأديبية، التي تتبع معه سواء أكان ذلك أثناء التحقيق معه، أو عرضه علي احد مجالس التأديب[٢].

١- يراجع في هذا الشأن: الحكم الصادر في ١٢ أبريل سنة ١٩٥١- س٥- ص ٨٥٢. وينص على أنه: " وأن كانت نصوص القوانين الخاصة بالتأديب لا تشتمل على أحكام تفصيلية لسير الدعاوى التأديبية ونظام المحاكمات، والشرائط التي تتوافر في الهيئات التي تتولى الفصل، إلا أنه ليس معنى ذلك أن الأمر يجري فيها بغير أصول وضوابط، بل يجب استلهام هذه الضوابط وتقريرها في كنف قاعدة أساسية كلية، تصدر عنها وتستقي منها الجزئيات والتفاصيل، وهي تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان لذوى الشأن " . مشار إليه لدى أستاذنا الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – قضاء التأديب – مرجع سابق – ص٥٤١.

٢- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – المرجع السابق – ص٥٤٢.

ويضيف أستاذنا: (مع اعترافنا بضرورة توفير القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل اجراءات التأديب. فإننا ننبه إلى خطورة المغالاة في هذا الصدد مما قد يؤدى إلى الأضرار بالعمال انفسهم، ولقد لمسنا في العمل حالات صارخة في هذا المجال......... فقد حدث أن اتهم عدد كبير من الموظفين ينتمون إلى وزارات مختلفة بارتكاب بعض المخالفات الجسيمة، واستطال التحقيق سنوات طويلة، نتيجة للمناورات التي يمكن أن تلجأ إليها الفئة المغرضة من خلال الثغرات التي لابد وان توجد في كل تنظيم إجرائي بحكم الضرورة، وكان من بين من تناولهم التأديب احد الموظفين وكان مشهوداً له بالمهارة في العمل، مما رشحه للترقية عدة مرات، ومع ذلك لم يكن أتمام تلك الترقية بسبب الإحالة إلى المحكمة التأديبية............
إن الموظف المعاقب ظل ضحية إجراءات متتالية أمام رؤسائه ثم أمام النيابة الإدارية ثم أمام =

إن إجراءات التأديب هي أقوى الضمانات على الإطلاق لضباط الشرطة في مجال المسألة الإدارية أو المسئولية التأديبية، إلا أن المغالاة فـــي هــذا الشأن، وفى إفراز التشريعات التي تشترط وتنص على إجراءات دقيقة فـــي هذا المجال، تؤدى إلى الأضرار بفاعلية الإدارة، كما أنها تؤدى في نهايـــة المطاف إلى الأضرار بالضابط نفسه، بالرغم من أنها شرعت من اجله.

فالإجراءات التأديبية تؤدى إلى أطالة الوقت حتى يتمكن الرئيس المباشر من توقيع الجزاء التأديبي على الضابط المخطئ، سواء كان توقـــع الجـــزاء من الرئيس المباشر أو عن طريق مجلس تأديبي أو محكمة تأديبيـــة، وكمـــا هو معروف في علم الإدارة أن سرعة توقيع الجزاء عقب المخالفة، يكـــون له أفضل الأثر في تحقيق هدف الجزاء. ولكن كيف يتحقق ذلك ؟

* **فبداية:** إن توقيع الجزاء بعد وقوع المخالفة بوقت طويل يطمس الأثـــر المطلوب تحقيقه من العقوبة بالنسبة للضابط المخطـــئ، ولبـــاقي الـــزملاء المحيطين بـــه لإثبات فاعلية الإدارة فـــي مواجهة الأخطاء.

* **وثانياً:** فإن أطالة الإجراءات التأديبية المطبقة على ضابط الشـــرطة حتى توقيع الجزاء، ثم أطالتها مرة أخرى في مرحلة التظلم من هذا الجزاء، ثم اللجوء إلـــى رقابة القضاء- فـــي حالة الطعن لإلغـــاء القـــرار الإداري المتضمن العقوبة أو الحكم التأديبي الصادر من المجلـــس التـــأديبي- ومـــا يستتبع ذلك من أضرار جسيمة، هي توابع هذه الإطالة وهذا الإجراء، فيظل الضابط مهدداً في عمله ومصدر دخله طوال مباشرة هذه الإجراءات، وهـــو في كل هـــذه الخطوات عرضه لأن يتخـــذ بشأنه الإجراءات الاحتياطية – كالوقف عن العمل أو المنع من الترقية، بالإضافة لتوقيع الجزاءات المقنعة

المحكمة الادارية العليا !! مع ما يترتب على ذلك من أثار خطيرة بالنسبة للموظف، ولـــلإدارة التي يعمل بها، ولأسرته... وكيف ينصرف الموظف إلى عمله هادئ النفس، وهو مطالب بـــأن يتابع إجراءات التقاضي بما يستتبعه من إضاعة الوقت والجهد والمال..... لقد أجمعت حكمـــة الأجيال على أن [**العدالة البطيئة هي أشد أنواع الظلم**]، وإذا كان هذا المعنى صادقا بالنسبة إلى التقاضي عموما، فأنه أوضح ما يكون بالنسبة إلى القضاء التأديبي).

من قبل السلطة الإدارية كالنقل المكاني أو النوعي- فتضر هذه الإجـــراءات بضابط الشرطة اشد الضرر أنه لا يشعر بالأمان، لقد اخطأ لكن ليس معنى أنه اخطأ أن يسقط صريعاً لإجراءات طويلة وتسعف في الخطوات من جهة الإدارة، **سيتحول إلى ضحية** ــ كما يقول أستاذنا الدكتور/ سليمان الطماوي ــ للإجراءات ولجهة الإدارة.

إن منطق الضمان المقصود لضابط الشرطة، يحتم تحقيق أقصى قـــدر من العدالة الحقيقية ــ سواء في الإجراءات أو المراحل الإدارية للتأديب ــ للضباط في مواجهة غلو وتعسف السلطة الإدارية، وتدعيم فاعليـــة الإدارة مقابل قسر الضمان المنشود، يؤدى إلى إضرار بمصالح العمـــل وأخطـــاء جسيمة في حق ضابط الشرطة، ولكل منهما اعتباره الخاص.

لذلك فإن سياسة التأديب البنائة في محاولتها أقامة هذا التوازن والمحافظة عليه، لضمان مصالح العمل الأمني ــ مصـــلحة جهـــة الإدارة، ومصـــلحة الضابط الموظف داخل جهـــة الإدارة ــ على السواء، تتطلب إثارة أوجـــه القصور في التنظيم القانوني للتأديب عموماً، ســـواء مـــن حيـــث الفاعليـــة الإدارية أو الضمان للموظفين، ووضع حلول أو وســـائل علاجيـــة لـــذلك، لتصبح هذه الوسائل أو الحلول بمثابة ضوابط ينبغـــي أن تنتهجهـــا جميـــع الأنظمة، حتى لا يخل بأي منطق من الاثنين لحساب الأخر[1].

وفي مجال منطق الضمان لضابط الشرطة في إجراءات التأديب، فمن الأهمية أن تكون هذه الإجراءات مبسطة وواضحة يجمعها تشـــريع واحـــد وليست مبعثرة في تشريعات متفرقة[2]، كما أنه من الضروري إعادة النظر

١- دكتورة / ملكية الصروخ - سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة) - رسالة دكتوراة- كلية الحقوق جامعة عين شمس - سنة ١٩٨٣- ص٤٥٨.

• وللمزيد بشأن العجز التشريعي في الإجراءات التأديبية يراجع: لواء / محمد ماجد يـــاقوت - الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة - الإسكندرية- منشـــأة المعـــارف - ســـنة ١٩٩٣- ص٣٤٣.

٢- لواء / محمد ماجد ياقوت - المرجع السابق - ٣٤٥.

في جميع الإجراءات بما يكفل السرعة والفاعلية، ويحــول دون اســتمرار النزاعات ــ بين جهة الإدارة والضابط ــ لسنوات طويلة، مع وجوب تحديد مدد زمنية مناسبة لا يجوز أن تتخطاها إجراءات التأديب استقراراً لأوضاع الضباط، وكفالة سير العمل الأمني سواء الإداري أو الميداني[١].

ثالثا ــ الضمانات المقررة لضابط الشرطة عند مسألته إداريا:

التحقيق الإداري الذي يتم مباشرته مع ضابط الشرطة عنــد مخالفتــه القوانين أو التعليمات ووضعه موضع المسألة التأديبية، قــد يعتقد الــبعض أنه تحقيق غــير خاضع لقواعد تحكمه أو ضوابط تضمن سلامة إجراءاتــه وحياد من يتولاه وملاءمة العقوبة للمخالفة عند توقيع الجزاء، لكن المشــرع حرص حرصاً شديداً على توفير ضمانات، اعتبرها من الامور الجوهريــة التي لابد من الالتزام بها وتوفيرها، عند توجيــه مســألة (اتهــام) لضــابط الشرطة تكون محل تحقيق.

وقد ظهر ذلك جلياً في القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظــام هيئــة الشرطة حيث تضمن قدراً من الضمانات لضابط الشرطة لتمكينه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته[٢]. ومن أهم تلك الضمانات:

- عدم سريان القوانين الخاصة بالنيابة الإدارية على ضباط الشرطة[٣].
- ينظم القرار الوزاري رقم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ قواعد التحقيق مع ضــباط الشرطة ومن يتولاه معهم[٤].

---

١ - الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – مرجع سابق – ص٥٤٤.

٢- لواء/ احمد فؤاد كامل – الضمانات المقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة التأديــب – مجلة الأمن العام – العدد ٧١– اكتوبر ١٩٧٥– ص٣٤ وما بعده، لواء/ عبد الله جمال الدين – مرجع سابق – ص ٢٨ وما بعده.

٣- راجع: المادة ١٠٦ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام هيئة الشرطة.

٤- راجع: القرار الوزاري رقم ١٣٧١٠ لسنة ٢٠٠٤ بتعديل بعض أحكام القــرار رقــم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ بشأن قواعد التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة ومن يتولاه من أعضائها. (نشر في الوقائع المصرية – العدد ٢٠٨ في ١٣ سبتمبر ٢٠٠٤).

- **[الضمانة الأولى] يجب أن يكون للتحقيق كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته[1]:**

لذلك يجب أن يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة[2]، بصدر كل منها يذكر تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، وتذيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق، ويثبت له كل ما يتخذه من إجراءات، ويثبت به أسم المسئول وسنه ومحل إقامته ووظيفته ورتبته، والأسئلة والإجابات، ويطلب منه التوقيع على المحضر (أقواله).

ويجوز أن يتم الاستجواب بمذكرة كتابته يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه، يوضح فيها التهمة ويرد المستجوب بدفاعه عليها، ولا يجوز توقيع عقوبة على ضابط الشرطة بغير تحقيق كتابي.

- **[الضمانة الثانية] حضور التحقيق والإطلاع على أوراقه:**

للمستجوب أن يحضر بنفسه جميع إجراءات التحقيق، إلا إذا اقتضت ظروف أو مصلحة التحقيق أن يجرى في غيبته.

وللمستجوب كذلك في جميع الأحوال أن يطلع على التحقيقات التي أجريت، وعلى جميع الأوراق المتعلقة بالتحقيق، وله أن يأخذ صورة منها، كما له أن يطلب ضم التقارير السرية السنوية عن كفايته، وعلى المحقق أن يتلو على المستجوب التهم المنسوبة إليه، وملخص ما أسفر عنه التحقيق من أدلة أو قرائن، أخذا من الأوراق أو أقوال الشهود، ويثبت ذلك بالمحضر.

- **[الضمانة الثالثة] تحديد السلطات المختصة بإجراء التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة:**

لم يترك المشرع هذا التحديد للتلقائية أو العشوائية، وإنما نظمها القرار

١- راجع المادة ٥١ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

٢- قضى بأن التحقيق اللاحق لا يصحح القرار الإداري الصادر بالعقوبة، لأن مُصدر قرار التأديب قد أبدى رأيه قبل معرفة النتيجة التي انتهى إليها التحقيق. (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في ١٥ يناير سنة ١٩٥٣ السنة السابعة ص٣٣٤).

الوزاري رقم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ بقواعد التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة، وهم على سبيل الحصر:

- مديرو المصالح ووكلاؤهم ومديرو الأمن ونوابهم ومساعدوهم، ومديرو الإدارات ومفتشو الإدارة العامة للتفتيش والرقابة.
- مفتشو الشرطة بمديريات الأمن.
- رؤساء قوات الشرطة ووكلاؤهم.
- مأمورو المراكز والأقسام ومفتشو إدارة التفتيش بمصلحة السجون.
- مأمورو السجون ورؤساء القوات بها من الضباط.

ولا يجوز لأي من هؤلاء أن ينيب للتحقيق من يراه من الضباط، ويراعى على قدر الأمكان أن يكون المحقق أعلى رتبة أو درجة من المستجوب، أو أقدم منه. أما الضباط من رتبة عميد فأعلى فيتولى التحقيق معهم مفتشو الإدارة العامة للتفتيش والرقابة، أو من ينيبهم وزير الداخلية لذلك.

- **[الضمانة الرابعة] إتاحة الفرصة للمستجوب أن يدافع عن نفسه:**

يجب أن يتاح للمستجوب فرصة الذود عما هو منسوب إليه، والدفاع عن نفسه، وتقديم ما يثبت براءته، وتقديم شهود النفي ومناقشة شهود الإثبات ومواجهته بأدلة الثبات للرد عليها. ولا يضيع على نفسه فرصة الدفاع عن نفسه، فلا يسوغ للمستجوب أن يمتنع عن إبداء أقواله، والدفاع عن نفسه، وإلا يكون قد فوت على نفسه فرصة الدفاع.

ويجوز للمحقق إذا أصر المستجوب على الامتناع عن أبداء أقواله أن يستمر في إجراء التحقيق واستقصاء الحقيقة بصرف النظر عن أقوال المستجوب. وفى هذه الحالة يجوز مجازاته في ضوء ما يثبته التحقيق قبله، ولو لم تؤخذ أقواله. لذلك فأنه ليس من صالح المستجوب أن يمتنع عن أبداء أقوال، ويستغل فرصته في الدفاع عن نفسه وتقديم ما يثبت براءته.

- **[الضمانة الخامسة] يعتبر الجزاء الذي يوقع على المستجوب باطلا، إذا لم يواجه بالتهمة المنسوبة إليه**، وسماع أقواله لدرء هذه التهم عنه.

- **[الضمانة السادسة] مشروعية أدلة الاتهام الموجهة للمستجوب:**

يجب أن تكون أدلة الاتهام مستخلصة بطرق وأساليب مشروعة، فإذا كانت وسيلة الإثبات غير مشروعة، كما لو كان استخلاصها بالإكراه سواء أكان بالعنف أو بالتهديد، أو كانت وسيلة الإثبات نتيجة تصيد من مستودع السر، فإنها جميعها يجب التغاضي عنها ولا يجوز الاستناد إليها، وتكون التهم المبنية عليها غير مشروعة وعارية من الدليل والمشروعية.

وتطبيقا لما تقدم، لا يجوز للمحقق أن يتصيد الدليل من مستودع السر، أو يحل لنفسه التسلل إلى الهواجس البشرية المكنونة في مخبأتها، إذ هي بطبعها تأبى أن تكون مصادر لأدلة قانونية.

- **[الضمانة السابعة] عدم الاقتصار على تحقيقات النيابة العامة في حالة مساءلة ضابط الشرطة تأديبياً:**

بالنسبة للتحقيقات التي تجريها النيابة العامة في موضوعات تقع تحت طائلة العقاب الجنائي، وترى النيابة إحالة الأوراق لوزارة الداخلية والاكتفاء بالجزاء الإداري أو مساءلة رجل الشرطة تأديبياً، فإن التحقيق الجنائي أو محاضر جمع الاستدلالات، لا تكفى وحدها للنظر في أمر الضابط، بل يجب- حفاظاً على حقوقه في الدفاع عن نفسه في المخالفة التأديبية- إجراء تحقيق أدارى مستقل يستقصى فيه المحقق مدى ثبوت التهمة أو المخالفة التأديبية، في حق ضابط الشرطة قبل النظر في أمر مجازاته.

- **[الضمانة الثامنة] تسبب قرار الجزاء:**

يجب تسبب قرار الجزاء، بمعنى أن يشمل قرار الجزاء على الأسباب التي أدت إلى توقيع الجزاء، بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها في استظهار الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية، وقيام القرار على سببه المبرر له. ويتيح ذلك للقضاء إعمال رقابته على الأمر كله، من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام، وتناسب

العقوبة [الجزاء الموقع] مع المخالفة المرتكبة(*).

- **[الضمانة التاسعة] التظلم من القرار التأديبي:**

من الضمانات الأساسية لضابط الشرطة اللاحقة على مساءلته تأديبياً وأدانته وتوقيع الجزاء عليه، أن من حقه التظلم من القرار التأديبي للسلطة التي أصدرت القرار، أو السلطات الرئاسية لها خلال ستون يوماً، ولهذه السلطة حق سحب قرار الجزاء إذا كان معيباً، أو لم يقم على سببه المبرر له، أو إذا اقتضت العدالة ذلك.

رابعا ــ (قاعدة الإطلاع على الملف)

:La régle de La Communcaation du dossier

احد الحقوق التي لا يتمتع بها ضابط الشرطة هو حقه في الإطلاع على ملف خدمته، وحق الإطلاع على الملف يعد ضمانة للموظف في مواجهة السلطات التأديبية، في نطاق التشريع الفرنسي ــ حيث أحاط المشرع الفرنسي السلطة التأديبية بمجموعة من الضمانات بمصلحة الموظف[1] في سبيل إجراء موازنة بين الفاعلية والضمان ــ وهذه الضمانة مقررة بموجب القانون الصادر في ٢٢ إبريل ١٩٠٥م[2]. حيث أكدت نصوص القانون

(*) استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على حقها في مدى ملاءمة الجزاءات الإدارية التي توقعها المحكمة التأديبية، أو مجلس التأديب للجرائم التأديبية التي تثبت في حق الموظفين، وإلغاء الجزاء الإداري إذا شابه انحراف أو إساءة استعمال سلطة. (حكم المحكمة الإدارية العليا في ١١ نوفمبر سنة ١٩٦١م، ٣ ديسمبر سنة ١٩٦١م – السنة السابعة – ص ٢٧، ص ٦٨).

– وقد أباحت المحكمة لنفسها فيهما أن تزيد العقوبة بالنسبة للجريمة التأديبية.

1- voir auss en sens:

- Silvera(VICTOR): La fonction publique et ses proplémes actuels. éditions de L' Actualité Juridique , Paris . 1969 , No 368 et. P.398 et s.
- Auby (Jean – Marie). Auby (Jean – Bernard): op-cit. No 185. PP.200 et 201.
-Deforges (Jean –Michel): Droit de La fonction publique . P U.F . Paris . 1986, No 142 et s. P.175 et s.

٢ - اكدت على هذا الحق قوانين التوظيف المتعاقبة حيث نصت عليها ف ٢ من المادة ١٩ من القانون الحالي رقم ٦٣٤-٨٣ الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات الموظفين.

- Code administratif . Dalloz . Paris. 1998 . P.1122.

على حق الموظف الذي يتخذ ضده إي إجراء تأديبي أن يحصل على أصل ملفه الشخصي وجميع المستندات المرفقة كما يجب على الإدارة أبلاغ الموظف بحقه في الإطلاع على الملف الخاص به[١].

ويجب أن يكون الإطلاع على الملف كاملاً، وأن يتضمن كل الوثائق التي تتعلق بالوضع الإداري للموظف[٢]، ويبدأ الإطلاع عند البدء في مباشرة الدعوى التأديبية، وقبل تقرير العقوبة بحيث يكون للموظف المهلة الكافية لمراجعة الوثائق التي يتم الإطلاع عليها[٣]. ثم إذا قامت الإدارة بعد ذلك بوضع مهلة طويل قبل إصدار قرار العقوبة يجب أن يجدد الحق في الإطلاع على الملف[٤]، ولم يحدد القانون شكل الإطلاع ولكن يجب أن يكون سرياً[٥]، وأن يستطيع الموظف من خلاله إدراك الأخطاء المأخوذة عليه واحتمال توقيع العقوبة التأديبية عليه.

= وتنص المادة رقم ٦٥ من هذا القانون على حق كل الموظفين المدنيين والعسكريين والعاملين بكل الإدارات في الإطلاع الشخصي والسري، على كل الملاحظات والدرجات والأوراق الوصفية وكل الوثائق الأخرى التي تشكل ملفاتهم، سواء قبل الخضوع للإجراءات التأديبية أو للنقل من جانب الإدارة أو قبل التأخير في الأقدمية.

١- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – المرجع السابق – ص٨٨٧.

2- C.E.. 22 Mars 1944, Prats , Rec., P.95.15 mai 1987. Breton. Rec., P.785.

3- C.E., 8 Juil, 1925, Loore Rec., P. 651.20 Janv, 1956, Negre. Précité, 27 Mars 1963, s.corbin, Res., P. 213.

4- C.E.. 8 Nov.1963, Minstre de L' agriculture C/ L acour . Précité.

5- C.E.. 11 Mai 1979, Dupouy, A.J.D.A, 1980 . P.196. 27 Mai 1987. Cadignan. Rec.. P. 182.

المبحث الثاني
أساليب مواجهة تجاوز ضابط الشرطة
المطلب الأول
الأساليب القانونية في نطاق القانون

أولا ـ الأساليب الجزائية:

تضمن قانون العقوبات بين نصوصه مجموعة من الأساليب الجزائية التي يعاقب بها الموظف العام، إذا ما تخذ السلوك الصادر منه الصورة الجنائية التي يعاقب عليها القانون، وضابط الشرطة باعتباره موظف عام من الحري به أن يلتزم بنصوص القانون، وفي ظل الضغوط الوظيفية التي قد يتعرض لها الضابط، وما قد ينتج عنها من آثار تدفع به إلى التجاوز في العمل- سواء بمخالفة النصوص القانونية أو تجاوز السلطات الممنوحة له- وقد يكون ذلك بدافع أنجاز العمل المسند إليه، أو الاستعجال في إنهاء وقائع جنائية مجهول مرتكبها، فإن المشرع كان حريصاً على التزام رجال السلطة بالشرعية القانونية، وعدم تجاوزهم لأحكام القانون، وقد تضمن القانون نصوص بشأن ذلك منها[١]:

* **نص المادة ١٢٦ع:** " كل موظف أو مستخدم عمومي أمر بتعذيب متهم، أو فعل ذلك بنفسه لحمله على الاعتراف، يعاقب بالإشغال الشاقة أو السجن من ثلاث سنوات إلي عشر. وإذا مات المجني عليه يحكم بالعقوبة المقررة للقتل عمدا ".

* **نص المادة ١٢٧ع:** " يعاقب بالسجن كل موظف عام أو كل شخص مكلف بخدمة عامة أمر بعقاب المحكوم عليه أو عاقبه بنفسه بأشد من العقوبة المحكوم بها عليه ".

* **نص المادة ١٢٨ع:**"إذا دخل احد الموظفين أو المستخدمين العموميين

١- نصوص المواد ١٢٦، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩ عقوبات – الباب السادس من قانون العقوبات – الكتاب الثاني – الجنايات والجنح المضرة بالمصلحة العمومية.

أو أي شخص مكلف بخدمة عمومية، اعتمادا على وظيفته منزل شخص من آحاد الناس بغير رضائه، فيما عدا الأحوال المبينة في القانون أو بدون مراعاة القواعد المقررة فيه، يعاقب بالحبس أو بغرامة لا تزيد على مائتي جنية ".

* **نص المادة ١٢٩ع:** " كل موظف أو مستخدم عمومي أو كل شخص مكلف بخدمة عمومية استعمل القسوة مع الناس، اعتمادا على وظيفته بحيث أنه اخل بشرفهم أو أحدث آلاما بأبدانهم، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على مائتي جنية ".

* **نص المادة ٢٨٠ع:** " كل من قبض على أي شخص أو حبسه أو حجزه بدون أمر احد المختصين بذلك، أو في غير الأحوال التي تصرح فيها القوانين واللوائح بالقبض على ذوي الشبهة، يعاقب بالحبس أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنية "[١].

ثانيا ــ الأساليب الوقائية:

من اجل المحافظة على ضابط الشرطة وهو يؤدي عمله كممثل للسلطة، متمتعا بمميزات لا تتوافر لأي شخص في موقع وظيفي آخر، حيث أن تحت إمرته رجال وعتاد وإمكانات، وإنه يخشى عليه أن يستبد به الغرور أو إمارة النفس، فيرتكب مشتطا أو يتصرف تصرفا تحكميا يخرج عن الإطار الوظيفي المحدد له. لذلك تضمن القانون مجموعة من النصوص التي تعتبر أساليب وقائية، القصد منها حماية ضابط الشرطة أو وقايته من المخاطر التي سبق ذكرها.

أ ــ في نطاق قانون الإجراءات الجنائية:

- تنص المادة ٢٢ إجراءات جنائية على أنه:

" يكون مأمورو الضبط القضائي تابعين للنائب العام وخاضعين لأشرافه فيما

١- المادة ٢٨٠ – الباب الخامس من قانون العقوبات – الكتاب الثالث الجنايات والجنح التي تحصل لآحاد الناس.

يتعلق بأعمال وظيفتهم وللنائب العام أن يطلب إلي الجهة المختصة النظر في أمر كل من تقع مخالفات لواجباته أو تقصير في عمله وله أن يطلب رفع الدعوى التأديبية عليه، وهذا كله لا يمنع من رفع الدعوى الجنائية "[١].

وقد أورد قانون الإجراءات الجنائية بعض من القيود على اختصاصات ضابط الشرطة كأحد مأموري الضبطية القضائية، وهذه القيود تدخل في مصاف الأساليب الوقائية وهي تتمثل فيما يلي:

أولاً– ضابط الشرطة لا يملك استجواب المتهم:

أي تضييق الخناق عليه بالأسئلة مثلما تملك سلطة التحقيق، وكل ما له هو أن يسمع فورا أقوال المتهم المضبوط، بحيث إذا لم يأت بم يبرئه يرسله في مدي أربع وعشرون ساعة إلي النيابة العامة المختصة، وهي التي تقوم بأستجوابه (مادة ٢٦ إجراءات).

ثانياً– ضابط الشرطة يحصل على جميع الإيضاحات التي تتاح له (م٢٤ إ)

ويسمع أقوال من تكون لديهم معلومات عن الوقائع الجنائية (مادة ٢٩ إجراءات) ممن يتقدمون تلقائيا للإدلاء بهذه المعلومات، غير أنه إذا استدعى شاهد ولم يحضر هذا الشاهد لا يملك إصدار أمر بضبطه وإحضاره مثلما تملك سلطة التحقيق هذا الإجراء.(مادة ١١٧– ١١٩ إجراءات).

وحتى في حالة التلبس، فأنه وإن كان لضابط الشرطة أن يستحضر في الحال من يمكن الحصول منه على إيضاحات في شان الواقعة، إلا أنه إذا امتنع احد ممن دعاهم عن الحضور، يذكر ذلك في المحضر وبناء عليه تحكم المحكمة الجزئية على المخالف بغرامة لا تزيد على ثلاثين جنيها. (المادة ٣٣ إجراءات).

ثالثا – ضابط الشرطة لا يملك إصدار أمر بضبط وإحضار المتهم إلا في أحوال حالة التلبس: بالجنايات أو بالجنح التي يعاقب عليها بالحبس لمدة

١- المادة ٢٢ إ.ج – الباب الثاني في جمع الاستدلالات ورفع الدعوى – الفصل الأول في مأموري الضبط القضائي وواجباتهم.

تزيد علي ثلاثة أشهر (مادة ٣٤ إجراءات)، بينما النيابة العامة تملك ذلك في الجريمة حتى إذا كانت مخالفة، ولو لم تكن الجريمة في حالة تلبس.

رابعا ــ ضابط الشرطة لا يملك بحال ما حبس المتهم أو الأمر بحبسه احتياطيا: بينما تملك سلطة التحقيق ذلك من حيث حبس المتهم، أو الأمر بحبسه احتياطيا.

خامسا ــ ضابط الشرطة لا يملك تفتيش منزل المتهم إلا إذا أذنت النيابة له بهذا التفتيش.

سادسا ــ وجوب وجود شهود عند تفتش منزل المتهم، في حالة عدم حضوره أو من ينيبه: ضابط الشرطة إذ يفتش منزل المتهم يجب في حالة عدم وجود المتهم أو من ينيبه لتنفيذ هذا التفتيش، أن يحضر شاهدان يكونان بقدر الإمكان من أقارب المتهم البالغين أو من القاطنين معه في المنزل، أو من الجيران ويثبت حضورهم في المحضر (م ٥١ إ)، في حين انه لا لزوم لهذين الشاهدين في التفتيش الذي تجريه سلطة التحقيق (م ٩٢، ١٩٩ إ).

سابعا ــ حالة العثور على أوراق مختومة أو مغلقة عند تفتش منزل المتهم: ضابط الشرطة إذ يفتش منزل المتهم ويجد به أوراقا مختومة أو مغلقة بأي طريقة أخري، لا يجوز له أن يفضها وإنما عليه أن يضعها في حرز مغلق، وتربط كلما أمكن ذلك، ويختم عليها ويكتب علي شريط داخل الختم تاريخ المحضر المحرر بضبط تلك الأوراق ويشار إلي الموضوع الذي حصل الضبط من اجله، ولا يجوز فض الأختام الموضوعة إلا بحضور المتهم أو وكيله أو من ضبطت عنده الأوراق أو بعد عودتهم لذلك (مادة ٥٢، ٥٦، ٥٧ إجراءات).

ثامنا ــ لا يملك ضابط الشرطة أن يأمر الحائز لشئ يري ضبطه أو الإطلاع عليه بتقديمه: بينما تملك الإجراء سلطة التحقيق (م ٩٩، ١٩٩ إ).

تاسعا ــ ضابط الشرطة لا يجوز له كقاعدة تحليف الشهود، أو الخبراء اليمين (مادة ٢/٢٩ إجراءات جنائية).

عاشرا ـ لا يملك ضابط الشرطة أن يضبط الخطابات والرسائل:

وكذلك الجرائد والمطبوعات والطرود لدي مكاتب البريد، أو البرقيات لدي مكاتب البرق، أو يراقب المحادثات السلكية واللاسلكية، أو يجري تسجيلات لأحاديث دون انتداب صريح له، بإجراء ذلك من جانب النيابة العامة أو قاضي التحقيق، بينما يملك قاضي التحقيق ذلك، وتملكه النيابة العامة بأمر مسبب من القاضي الجزئي (٩٥، ٢٠٦ إجراءات).

حادي عشر ـ لا يملك ضابط الشرطة التصرف في الأشياء المضبوطة:

بردها إلي من كانت في حيازته وقت ضبطها، حين لا تكون لازمة لسير الدعوى، أو لا تكون محلا للمصادرة، بينما تملك سلطة التحقيق ذلك. (مادة ١٠١ إجراءات وما بعدها).

فكل هذه القيود يستفاد منها أن إجراء الاستدلال مجرد، مقدمة لإجراء التحقيق، وأن الضبطية القضائية ليس لها أن تتوغل في أعماق القضية الجنائية، مثلما تفعل سلطة التحقيق، لما يخشى من تجاوز وعدوان على الحقوق والحريات، لو ترك هذا التوغل لتلك الضبطية كسلطة تنفيذية، توجد بين يدي عمالها وسائل القوة والسطوة من جهة، ولا يتوافر لأفرادها من جهة أخري ما يلزم لإقامة العدالة من حيدة واستقلال عن أي جهة آمرة[1].

على أنه توجد حالة واحدة فقط يجوز فيها لضابط الشرطة، أن يتوغل في عمق القضية تنقيبا عن الدليل، وهي حالة انتداب سلطة التحقيق لضابط الشرطة ـ كأحد مأموري الضبطية القضائية ـ للنهوض بعمل أو أكثر، من أعمال التحقيق برمته (مادة ٧٠، ٢٠٠ إجراءات) بشرط آلا يكون هذا العمل استجواب المتهم، ما لم تتوافر حالة يخشى فيها من فوات الوقت (م٧١ إ).

ب ـ في نطاق قانون هيئة الشرطة:

تقضي المادة ١٠٢ من القانون ١٠٩ لسنة١٩٧١ الخاص بهيئة الشرطة، بأنه لا يجوز الالتجاء إلي العنف علــى الأشخاص، إلا حين يكون الوسيلة

[1] دكتور / رمسيس بهنام – علم النفس القضائي ـ مرجع سابق – ص٢٧١.

الوحيدة لتحقيق الغرض المشروع ويصدق هذا على استخدام السلاح أولى[١]

ثالثاً ــ الأساليب العلاجية:

من الأساليب العلاجية ما نصت علية المادة ٣٠٢ أ ــ ج معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٢ من أنه: " يحكم القاضي في الدعوى حسب العقيدة التي تكونت لدية بكامل حريته، ومع ذلك لا يجوز له أن يبني حكمه على أي دليل لم يطرح أمامه في الجلسة، وكل قول يثبت انه صدر من احد المتهمين، أو الشهود تحت وطأة الإكراه أو التهديد، يهدر ولا يعول عليه ".

ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة عليه أن يحرص على قانونية أي عمل يقوم به، وأنه لن يلتفت إلي إجراء خارج عن الإطار القانوني، فالعدالة خير لها تبرئة مئة مذنب من حبس برئ واحد.

والقاضي الذي تنظر الدعوى أمامه يبغي تطبيق العدالة وإحقاق الحقوق، وهو في سبيل تنفيذ ذلك يستنير بالعقيدة التي تكونت لديه بكامل حريته، ومستندا إلي نص القانون، عليه أن يهدر أي قول يثبت أنه صدر من أطراف الدعوى (سواء إن كان من المتهمين أو الشهود) تحت وطأة الإكراه أو التهديد، فلمصلحة من يقوم ضابط الشرطة بالتجاوز في عمله، ومخالفة الإطار القانوني والشرعية، إذا كان ذلك سوف يطرح جانبا ولن يعول عليه.

رابعاً ــ أسلوب جزائي مقترح:

ذهب الاستاذ الدكتور/ رمسيس بهنام إلي صياغة أسلوب جزائي، يهدف منه المحافظة على التزام ضابط الشرطة بالقانون، في الأعمال التي يقوم بها سواء في إطار عمل الضبط الإداري أو أعمال الضبط القضائي، وعدم انزلاقه إلى هوة الغرور وإمارة النفس والتعالي في التصرف، وكل ذلك يدفعه إلي مخالفة القانون وأن يشتط بعيدا بأعماله عن الإطار القانوني[٢].

١- تنص المادة ١٠٢ من القانون ١٠٩ في شأن هيئة الشرطة على: " لرجل الشرطة استعمال القوة بالقدر اللازم لأداء واجبه إذا كانت هي الوسيلة الوحيدة لداء هذا الواجب ".

٢ - دكتور/ رمسيس بهنام – المرجع السابق – ص ٢٧٤.

وهذا الأسلوب الجزائي المقترح مستمد من جزاء نص عليه قانون العقوبات الإيطالي وقد سماه **(الامتناع عن أداء الوظيفة)**، ويراد بهذا الامتناع ما يتحقق حين يلتزم مأمور الضبط موقفا سلبيا، من واقعة كان يجب أن يتحرك لها ويتخذ في صددها إجراءات الضبط، فتنص المادة ٣٢٨ من قانون العقوبات الإيطالي على عقاب الموظف العمومي أو المكلف بخدمة عمومية، الذي يرفض أو يغفل بدون حق، أداء عمل من أعمال وظيفته أو خدمته.

ولقد نص قانون العقوبات في المادة ١٢١[1] على أن:" كل قاضي امتنع عن الحكم أو صدر منه حكم ثبت أنه غير حق وكان ذلك بناء على سبب من الأسباب المذكورة في المادة السابقة[2] يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة ١٠٥مكرر[3]وبالعزل ". ويدخل في الامتناع عن الوظيفة، الامتناع عن الإبلاغ بجريمة وقعت أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها، إذ جعل القانون من هذا الإبلاغ واجبا بحكم المادة ٢٦ من قانون الإجراءات الجنائية دون أن يقرر للإخلال به عقابا[*].

١- استبدلت بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ – الوقائع المصرية – العدد ٣٩ مكرر بتاريخ ١٩٧٥/٥/١٩ .

٢- المادة ١٢٠ عقوبات وتنص علي أن: " كل موظف توسط لدي قاضي لصالح احد الخصوم أو إضرارا به سواء بطريق الأمر أو الطلب أو الرجاء أو التوصية يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي ستة اشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنية ".

(معدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ – الجريدة الرسمية – العدد١٦– بتاريخ ١٩٨٢/٤/٢٢).

٣- المادة ١٠٥ ع مكرر تنص علي أن: " كل موظف عمومي قام بعمل من أعمال وظيفته أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته أو اخل بواجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة يعاقب بالسجن وبغرامة لا تقل عن مائتي جنية ولا تزيد علي خمسمائة جنية " (مضافة بالقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ – الوقائع المصرية – العدد ١٦ مكرر – بتاريخ ١٩٥٣/٢/١٩).

(*) المادة ٢٦ إجراءات جنائية تنص علي أنه: " يجب علي كل من علم الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأديته بوقوع جريمة من الجرائم التي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ عنها فورا للنيابة العامة أو اقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي ".

وبذلك فإن أسلوب الجزاء المقترح هو تطبيق نص المادة ١٢١ عقوبات على ضابط الشرطة، فكما أن امتناع القاضي عـن الحكم يعد جريمة يعاقب عليها القانون، فإن منطق العقاب فـي جريمة الامتنـاع هنـا، أن يتقـرر العقاب على مسلك الامتناع عن الضبط من جانب ضابط الشـرطة كأحـد مأموري الضبط القضائي. كذلك فإنه يدخل في نطاق الامتناع عـن القيـام بعمل الوظيفة، امتناع ضابط الشرطة عن الإبلاغ عن جريمة، وقعت أثنـاء تأديته لوظيفته أو بسببها، فهنا يخالف ضابط الشرطة القـانون الـذي مـن المفروض أن يعمل على احترامه، وتنفيذه في جانب المواطنين.

وعلى الرغم من أن القانون لم يقرر للإخلال الوارد في نـص المـادة ٢٦ إجراءات جنائية ثمة عقوبة، إلا أنه في نطاق القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بهيئة الشرطة قد وردت نصوص، يمكن الاستناد إليهـا فـي هـذا الأسلوب الجزائي المقترح، وذلك مثل:

- نص المادة (٣): "......... وبتنفيذ ما تفرضـه عليـه القـوانين واللوائح من واجبات ".
- وأيضا نص المادة (٤٧): " كل ضابط يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون....، يعاقب تأديبيا وذلك مع عـدم الإخـلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ".

المطلب الثاني
في نطاق قانون هيئة الشرطة
[نظام التاديب لضابط الشرطة]

تمهيد:

إن النظام التأديبي السليم لا يكتفي بمجرد التأكد من قيام المخالفة التأديبية لعقاب مرتكبها، وإنما يتعدى ذلك إلى بحث الأسباب التي جعلت ارتكاب المخالفة أمرا ممكناً، فقد يكون ذلك راجعاً إلى سوء تنظيم المرفق الذي يعمل فيه الموظف [المخالف]، أو إلى غموض في الاختصاصات، أو إلى نقص في التدريب بحيث يؤدى الموظف عمله وهو لا يدرى حدود هذا العمل وما يضيفه عليه من حقوق وما يفرضه عليه من التزامات، وقد يكون مرجع الخطأ [المخالفة] إلى كثرة العمل، أو ارتباك الظروف الاجتماعية أو العائلية أو النفسية للموظف.

وفى ظل النظم الاجتماعية المعاصرة التي تعمل على تيسير رحلة الحياة لمواطنيها وكفالة الأمن والطمأنينة لهم، فأنه قد ظهرت اعتبارات حديثة في النظم التأديبية، وبدأت قائمة العقوبات التأديبية تتغير فاختفت عقوبات وظهرت عقوبات جديدة، وأخذت الاعتبارات الإنسانية تترك بصماتها الواضحة، خاصة في كيفية تنفيذ العقوبات التأديبية وإجراءات تنفيذ المحاكمات التأديبية.

والخطأ التأديبي الذي قد يرتكبه الضابط، هو كل تصرف يصدر عنه أثناء أداءه الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب عن إرادة آثمة، ويفترض التأديب دائماً خطأ ـ أيا كان نوعه ـ ويلزم أن يكون الضابط قد ارتكب الخطأ فعلاً، أما مجرد اتجاه النية إلى ارتكاب الخطأ فلا يكفى لتوقيع الجزاء على الضابط المخالف[1].

١- لواء/ احمد فؤاد كامل- تقرير الدليل المؤدى للذنب الإداري - مرجع سابق - ص ١٨. =

الفرع الأول
ماهية السلطة التاديبية

السلطة التأديبية هي المختصة بإصدار القرار التأديبي، الذي قد يكون بالإدانة أو بالحفظ أو بالبراءة، ومتى كان القرار التأديبي بالإدانة كان مضمونه جزاء تأديبي معين، يوقع على الضابط الذي تثبت إدانته ومن خلال الوظيفة العقابية للسلطة التأديبية، والتي تتضمن التكييف القانوني للخطأ التأديبي، وتقرير الجزاء التأديبي المشروع والملائم قانونا الموقع بمناسبته، ويحقق الغاية التي يهدف إليها القانون التأديبي، والمتبلورة في ضمان حسن سير وانتظام العمل في مرفق الأمن.

= **ويراجع بشأن التأديب في للوظيفة العامة:** الاستاذ الدكتور/ سليمان محمد الطماوي – الجريمة التأديبية – القاهرة – دار الثقافة العربية – سنة ١٩٧٥، وأيضا مؤلفه – القرارات الإدارية – دار الفكر العربي – الطبعة الخامسة – سنة ١٩٨٤، دكتور/ محمد انس جعفر – الموظف العام – القاهرة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٨٦، دكتور/ عبد الفتاح حسن – التأديب في الوظيفة العامة – دار النهضة العربية – سنة ١٩٦٤، الاستاذ/ احمد محمد حلمي – مبادئ قضاء التأديب – القاهرة – دار الفكر الحديث – سنة ١٩٦٠، دكتور/ ماهر عبد الهادي – الشرعية الإجرائية في التأديب (أصول القوانين) – الطبعة الثانية – القاهرة – بدون ناشر – سنة ١٩٨٦، المستشار/ سمير يوسف البهي – قواعد المسئولية التأديبية – القاهرة – دار الكتب القانونية – سنة ٢٠٠٢. لواء/ محمد ماجد ياقوت – شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ٢٠٠٦.

– **ويراجع بشأن التأديب في هيئة الشرطة:** لواء/ محمد ماجد ياقوت – التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة) – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ٢٠٠٢، وأيضا مؤلفه شرح الإجراءات التأديبية – الإسكندرية – منشأة المعارف – سنة ٢٠٠٤، لواء/ عاطف فؤاد صحصاح – الوجيز في تأديب أعضاء هيئة الشرطة – القاهرة – دار منصور للطباعة – سنة ٢٠٠٠، لواء/ جمال الدين سالم حجازي – تأديب أعضاء هيئة الشرطة – القاهرة – دار الحكم للطباعة – سنة ١٩٨٨.

* **ويراجع بالفرنسية بشأن التأديب:**

-Serge Salon: Delinquance et repression disciplinaires dans La fonction publique. These L.G.D.J. Paris. 1969.
-Alain Planty: Traite pratique de La fonction publique. Tom1. Paris. 1971.

أولا ـ المقصود بالسلطة التأديبية وتحديد اختصاصها:

يقصد بالسلطة التأديبية، الجهة الإدارية المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي توقيع العقوبات المنطوية على الحرمان من التمتع من بعض أو كل المزايا الوظيفية، بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الشروط والأوضاع المحدد قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب أخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها.

وتكون ممارسة السلطة التأديبية لاختصاصها من خلال الدعوى التأديبية(*)، وفى نطاق مراحل معينة نص عليها القانون، حتى لا تكون السلطة التأديبية أداة للقمع بالنسبة لأفراد الإدارة أو الهيئة.

*** تحديد الاختصاص التأديبي:**

الاختصاص في مجال القرارات الإدارية هو سلطة إصدارها، وحتى يكون القرار الإداري سليماً ومراعياً قواعد الاختصاص يجب أن يصدر عن موظف له سلطة إصداره، ويتحدد الاختصاص إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والصورة الأولى هي الأصل إذ أن القاعدة في تحديد الاختصاص أنه عمل المشرع الذي يحدد اختصاص الموظف أو الهيئة صراحة، أما الصورة الثانية فتتمثل في ممارسة الموظف سلطة إصدار القرار[1]، بطريق

(*) الدعوى التأديبية: هي دعوى تملكها هيئة على احد الأفراد المنتسبين إليها إذا ارتكب فعلا ينطوي على إخلال بنظمها، فإذا كان ما وقع من هذا الفرد جريمة، وكانت الجريمة تنطوي من حيث هي فعل على إخلال بنظم الهيئة وبالواجبات المفروضة على الأفراد المنتسبين إليها (خطأ تأديبيا) كان لهذه الهيئة – استقلالاً عن الدعوى الجنائية – أن ترفع [الدعوى التأديبية] لمجازاته إداريا عما وقع منه في حقها مخالف لنظمها. والدعوى التأديبية لا ترفع إلا بناء على طلب الهيئة التي ينتسب إليها الفرد المقامة عليه، كما أنها لا تنظر بمعرفة جهات القضاء، وإنما يتولى نظرها مجلس خاص يشكل على النحو الذي تبينه نظم الهيئة، كما أن الجزاء التأديبي الذي توقعه تلك الهيئة يختلف تماما عن الجزاء الجنائي وعن الجزاء المدني. (دكتور/ محمد زكى أبو عامر – الإجراءات الجنائية – مرجع سابق – ص١٠١).

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – السلطات التأديبية في هيئة الشرطة – مجلة الأمن العام – العدد ١٥٠– ص ٥٨.

التفويض أو الحلول أو الإنابة. وإذا كانت القاعدة أنه لا اختصاص إلا بنص وهو الأصل العام، فهو ألزم ما يكون في المجال التأديبي بصفة خاصة، ولهذا فأن إنشاء السلطات التأديبية وتحديد ولايتها من عمل المشرع وحده أو بناء على تفويض منه، فلا يجوز للجهة الإدارية أن تنشى سلطة أو جهة تأديبية لم ينص عليها المشرع أو يخولها الحق في إنشائها[1].

وطالما أن تحديد الاختصاص التأديبي من عمل المشرع فهو من النظام العام ويترتب على ذلك، أنه ليس للسلطة التأديبية النزول عن اختصاصها وذلك ما لم يوحد نص تشريعي يجيز لها ذلك[2].

*** الأثر المترتب على مخالفة الاختصاص التأديبي:**

إذا فقد القرار الإداري احد أركانه الأساسية، فإنه يعتبر معيباً بخلل جسيم ينزل به إلى حد الانعدام، والاتفاق منعقد على أن صدور القرار الإداري من جهة غير منوط بها إصداره قانونا، يعيبه بعيب جسيم ينحدر به إلى حد العدم[3].

ثانيا ـ الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضابط الشرطة:

نظم القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة قواعد تأديب أعضاء هيئة الشرطة، واختصت المادة (٤٨) من القانون ببيان الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضابط الشرطة وهى على سبيل الحصر:

- الإنذار.
- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً، بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً، وتحسب مدة الخصم بالنسبة

١- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في ١٩٥١/١/٢٥ – س٦- ص١٦١.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٨/١٤٧٢ ق- في ١٩٦٥/١٢/١٨- س١١- ص١٦١.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٢/١٣٦٥ ق- في ١٩٦٩/١١/٢٩ مجموعة المبادئ القانونية في ١٥٠ سنة - ص٢٠٤٧.

لاستحقاق المرتب الأساسي وحده.

- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة اشهر.
- الحرمان من العلاوة.
- الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة اشهر، ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة.
- العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش، أو المكافأة في حدود الربع.

وقد تضمنت المادة (٦٧) من قانون هيئة الشرطة نوعاً آخر من الجزاءات التأديبية، التي توقع على ضابط الشرطة وهو الإحالة إلى الاحتياط، حيث نصت على أن : " لوزير الداخلية بعد اخذ رأى المجلس الأعلى لهيئة الشرطة أن يحيل الضباط — عدا المعينين في وظائفهم بقرار من رئيس الجمهورية — إلى الاحتياط وذلك إذا ثبت ضرورة ذلك لأسباب جدية تتعلق بالصالح العام، ولا يسرى ذلك على الضباط من رتبة لواء ".

ثالثا — السلطة المختصة تأديبياً:

- **أ — المقصود بالسلطة التأديبية:**

السلطة التأديبية (Le Pouvoir disciplinaire)، اصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها[١].

1- voir aussi en ce sens:
- Alin Planty: Traite Pratique de La fonction Publique. Tome I Paris 1971, P 180.
- Decocq (André). Montreuil (Jean) et Buisson (Jacques) Le droit de La Police. Litec. Paris. 1991. No 1141. P.539

فهي سلطة توقيع العقوبة بسبب خطأ ثابت من جانب الموظف[١].

- **ب ــ مشروعية السلطة التأديبية:**

ويحكم السلطة التأديبية مبدأ الشرعية، بمعنى أنه لا يملك الحق في تطبيق أي عقوبة من العقوبات المنصوص عليها قانوناً إلا الجهة التي خصها المشرع بذلك، ولا يجوز لها التفويض في التأديب إلا إذا كان منصوصاً عليه قانوناً[٢]. والأصل العام في الاختصاص التأديبي هو عدم جواز القياس في تحديد الاختصاص بالتأديب، كما أن من يملك التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة ممن هم دونه، لا يجوز له أن يشدد العقوبة إلا استناداً إلى نص تشريعي[٣].

- **ت ــ أساس السلطة التأديبية:**

يتحدد أساس سلطة التأديب بنوع العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل متتالية، وقيلت بشأنها نظريات متعددة، والاتجاه السائد هو **اتجاه النظريات التنظيمية**، وخلاصتها أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات، مستمدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة لها[٤].

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت – الإجراءات والضمانات في التأديب – مرجع سابق – ص٢٠٠.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي – قضاء التأديب – القاهرة – دار الفكر العربي – ط ٤ – سنة ١٩٩٥- ٤٣٢.

ــ **ويضيف أستاذنا الدكتور**: ولا يمكن أن يحل محل السلطة المختصة بالتأديب إلا من عينه المشرع، واذا كانت هذه الأحكام مجرد تطبيق للقواعد العامة، فأن القضاء يُعملها بصرامة في هذا المجال، ويلجأ الى التفسير الضيق بالنظر إلى الطبيعة العقابية للتأديب، وذلك أن تحديد الاختصاص التأديبي أمر يتعلق بالنظام العام.

٣- مستشار/ عبد الوهاب البنداري – الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية – مرجع سابق – ص ٥٧.

٤- لواء/ محمد ماجد ياقوت – النظرية العامة للقانون التأديبي – مرجع سابق – ص٣٥٠.

والاتجاه الأول في هذا الشأن هو النظريات التعاقدية: وتقوم على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة هي علاقة تعاقدية، فينبغي لكل من الطرفين مراعاتها، ومن ثم فالأخطاء=

وتفسير ذلك: أن الموظف العام (ضابط الشرطة في دراستنا) في مركز تنظيمي ولائحي، وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزاً ذاتياً خاصاً، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح، وسابق على قرار التعيين، بذلك فإن الوظيفة لم تنشئ الموظف، بل على العكس وُجد الموظف للوظيفة نفسها، فهو ملزم بالقيام بما يتطلبه هذا المركز الوظيفي، وإن أي تصرف يتنافى مع مصلحة المرفق العام يعرضه للجزاء التأديبي من الجهة المختصة بذلك، طبقاً لما تحدده القوانين واللوائح(*).

ولقد اعتنق كل من الفقه والقضاء والتشريع التأديبي في ظل المرحلة الراهنة النظرية التنظيمية، فعلاقة الموظف بالسلطة العامة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وبحيث يعتبر مركز الموظف من هذه الناحية مركزاً قانونياً عاماً، يجوز للإدارة تعديله أو تقييده في أي وقت تشاء وفقاً لمقتضيات الصالح العام(١).

= الوظيفية تعتبر اخلالا بالتزام عقدي يسمح للطرف الآخر بممارسة حق العقاب التأديبي. وبالرغم من الاعتبارات التي قدمتها كل نظرية من النظريات التعاقدية، فلقد هجرها الفقهاء لغموضها ولأنها غير وافية. راجع في هذا الشأن. دكتورة / مليكه الصروخ - مرجع سابق - ص٣٩، دكتور/ محمد جودت الملط - مرجع سابق - ص٣٨، دكتور/ محمد عصفور - مرجع سابق - ص٢٢.

- voir aussi en sens:
Serge Salon: op.cit .P.15 et s.
Alain Planty: op.cit .p.14.

(*) النظريات التي تدخل في هذا الاتجاه هي: نظرية المؤسسة، ونظرية السلطة الرئاسية، ونظرية الدولة، وهذه النظريات اختلفت في تحديد أساس سلطة التأديب، إلا أن الهدف الذي تسعى إليه واحد. لواء/ محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ٣٥١.

١- دكتورة/ ملكية الصروخ - مرجع سابق - ص٤١ وما بعدها، دكتور/ عمرو فؤاد بركات - السلطة التأديبية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة عين شمس - سنة ١٩٧٩- ص٥٢ وما بعدها.

- voir aussi en ce sens :
Paul Duez et Guy Debeyere: Traite de droit anminstratif . Paris . 1952 . P.6
Roger Cegoire : La fonction Publique . Paris . 1954. P.208.
Alain Plantey : op.cit.p 484.

ث ـ السلطة التأديبية في هيئة الشرطة:

نصت المادة ٤٩ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " للوزير ولمساعد الوزير المختص ولرئيس المصلحة ومن في حكمه أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوماً في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً. وللوزير ولمساعد الوزير المختص مجازاة الضابط من رتبة عميد بعقوبة الإنذار.

وللوزير أو من يفوضه من مساعدي أول الوزير[1] تعديل العقوبة بتشديدها أو بخفضها أو إلغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع إحالة الضابط إلى مجلس التأديب، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع العقوبة من مساعد الوزير أو رئيس المصلحة ومن في حكمه ".

يتضح من هذا النص أن المشرع حدد السلطة الرئاسية المخول لها الاختصاص التأديبي بالنسبة لضباط الشرطة، وهذه السلطة تتمثل في:

١ـ وزير الداخلية وله اختصاصان تأديبيان هما:

- **اختصاص تأديبي مبتدأ:** يحق له بموجبه أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد وعلى الضباط من رتبة عميد، الجزاءات السابق ذكرها بنص المادة ٤٩.
- **واختصاص تأديبي تعقيبي:** والغاية التي رمى إليها المشرع من تخويل الوزير هذا الاختصاص، بأنه سلطة تعقيبية على القرارات الصادرة من مرءوسيه ذوى الاختصاص التأديبي، هي تمكينه من إعمال رقابته، وإشرافه على القرارات التأديبية التي تصدر منهم، بوصفه سلطة رئاسية أعلى، وذلك لتدارك ما يشوب هذه القرارات من أخطاء أو سوء تقدير[2].

١- استبدلت الفقرة الثالثة رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨م.

٢- لواء/ محمد ماجد ياقوت – السلطات التأديبية في هيئة الشرطة – مرجع سابق – ص٥٩.

٢ــ مساعد الوزير المختص:

الاختصاص التأديبي لمساعد الوزير المختص مستمد مباشرة من القانون، ومن ثم فهو لا يحتاج لممارسة اختصاصه إلى تفويض أو قرار من الوزير، وإنما يباشره تلقائياً بحكم القانون وبصريح نصه، وهو إذ يباشر هذا الاختصاص فهو يباشره بالأصالة عن نفسه لا بالإنابة عن الوزير.

كما أن لمساعد الوزير المختص أن يحيل الضابط إلى المحكمة التأديبية، كما نصت المادة ٥٨ من قانون هيئة الشرطة على ذلك[١].

٣ــ رئيس المصلحة أو من في حكمه:

ويقصد به الرئيس الإداري الذي يرأس القمة في المصلحة، وهو المسئول عن سير العمل فيها أمام وزير الداخلية، ويكون من ضباط الشرطة ويصدر بشأن تعيينه لشغل هذه الوظيفة قرار من رئيس الجمهورية، ويعتبر في حكم رئيس المصلحة ويمارس كافة اختصاصاته مديرو الإدارات العامة ومديرو الأمن بالمحافظات ومديرو الكليات ومركز البحوث بأكاديمية الشرطة[٢].

ويملك رئيس المصلحة بمقتضى السلطة التأديبية المقررة له قانوناً، أن يوقع على الضباط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار، وعقوبة الخصم من المرتب كما ورد بنص المادة ٤٩.

الفرع الثاني

مجالس التاديب[*] واختصاصها التاديبي

نصت المادة ٥٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ٧١ على أنه:

" يتولى محاكمة الضباط عدا من هم في رتبة اللواء مجلس يشكل من أثنين

١ - نصت المادة ٥٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أنه:" يصدر قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو مساعد الوزير ويتضمن بيانا بالتهم المنسوبة إلى الضابط......".

٢ - انظر المادة ٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، وقد استبدلت الفقرتين الأولى والثانية بالقانون ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

(*) هي وسيلة جهة الإدارة للمساءلة عما ينسب للضابط من مخالفات إدارية، قد تستوجب استظهار الحقيقة فيها، سواء كان ذلك بالبراءة أم الإدانة والمجازاة وفقا للضوابط المقررة قانونا.

من بين رؤساء المصالح ومن في حكمهم يختارهم وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة، ومن مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة، ويرأس المجلس أقدم رؤساء المصالح رتبة..... ويمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الإدارة العامة للتفتيش ".

- كما نصت المادة ٦١ من ذات القانون على أنه: " يشكل مجلس التأديب الإستئنافي برئاسة مساعد أول وزير الداخلية وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية والمحامى العام.... ويمثل الادعاء أمام المجلس مدير الإدارة العامة للتفتيش ".
- بينما أوضحت المادة ٦٢ أنه: " يكون محاكمة الضباط من رتبة لواء فيما فوقها أمام المجلس التأديبي الأعلى، ويشكل على الوجه الآتي:

- رئيس محكمة استئناف القاهرة (رئيساً). وبعضوية كل من:
- النائب العام. – احد مساعدي وزير الداخلية (يختاره وزير الداخلية).
- مستشار الدولة لوزارة الداخلية.
- مندوب يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه.
- ويمثل الادعاء أمام المجلس مدير الإدارة العامة للتفتيش ".

[أولا] بيان مجلس التأديب:

ومن النصوص السابقة يتضح أن مجالس التأديب المختصة بالمحاكمات التأديبية لضباط الشرطة هي ثلاثة مجالس، اختصاصها التأديبي كما يلي:

<u>أولا - مجلس التأديب الابتدائي:</u>

يختص بمحاكمة ضباط الشرطة عدا من هم في رتبة اللواء، ويصدر قرار إحالة الضباط إلى هذا المجلس من الوزير أو مساعد الوزير، ويشكل هذا المجلس بالهيئة التي نصت عليها المادة ٥٧ من قانون ١٠٩ لسنة ٧١.

ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة، ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين. والمجلس له أن يقضى بالبراءة أو يوقع أيا من

العقوبات التأديبية، المنصوص عليها في المادة ٤٨ من قانون ١٠٩ لسنة ٧١، وإذا قضى المجلس بعزل الضابط من الخدمة، أُعتبر بمجرد صدور القرار وإلى أن يصبح نهائياً موقوفاً عن العمل، ويصرف له نصف راتبه[١].

ثانياً - مجلس التأديب الاستئنافي:

يختص بنظر الطعون التي ترفع إليه بخصوص القرارات الصادرة من مجلس التأديب الابتدائي، وهذه الطعون تكون مرفوعة من وزارة الداخلية أو الضباط. على أنه يجب التفرقة بين حالتين أثناء نظر هذه الطعون[٢]:

- **الحالة الأولى**: أن يكون الاستئناف مرفوعاً من الضابط وحده. في هذه الحالة لا يجوز للمجلس تشديد العقوبة الموقعة على الضابط.
- **الحالة الثانية**: أن يكون الاستئناف مرفوعاً من الوزارة، أو مرفوعاً من الوزارة ومن الضابط الموقع عليه القرار. فإن المجلس له أن يقضى بما يراه، فله أن يقضى بالبراءة، وله إذا قضى بالإدانة أن يوقع ذات العقوبة أو عقوبة أخرى اقل أو اشد.

ولوزير الداخلية أن يستأنف قرار مجلس التأديب الابتدائي، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره، وذلك بقرار منه بناء على طلب الإدارة العامة للتفتيش والرقابة.

وللضابط حق الاستئناف من قرار مجلس التأديب الابتدائي، بتقرير يقدمه إلى مساعد الوزير المختص خلال ثلاثين يوماً، من تاريخ إعلانه بالقرار مسبباً، وعليه إبلاغ هذا القرار إلى مجلس التأديب الاستئنافي خلال خمسة عشر يوما، وتتشكل هيئة المجلس كما ورد بنص م ٦٠ قانون هيئة الشرطة.

ثالثا - مجلس التأديب الأعلى:

ويختص بمحاكمة الضباط من رتبة لواء فما فوقها. والعقوبات التي يجوز

١- نص المادة ٦٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ٧١.

٢- لواء/ احمد فؤاد كامل - المحاكمة التأديبية- مجلة الأمن العام - العدد ٩٩ - أكتوبر ١٩٨٢ - ص ٢٥، عميد دكتور/ على أمين سليم - مرجع سابق - ص ٣٦٧.

لمجلس التأديب الأعلى أن يوقعها: - التنبيه.

- اللوم.
- الإحالة إلى المعاش.
- العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع.

وتكون الإحالة إلى هذا المجلس، بقرار من وزير الداخلية.

هذا بالنسبة للسلطة التأديبية المختصة بإصدار عقوبات تأديبية لضباط الشرطة العاملين في نطاق وزارة الداخلية. فما هو الوضع بالنسبة للسلطة التأديبية المختصة بالنسبة للضابط المنتدب أو المعار؟

أجابت المادة ٥١ من قانون هيئة الشرطة على ذلك بصريح نصها على أنه: " عند ندب الضابط للقيام بعمل وظيفة أخرى داخل الوزارة تكون السلطة التأديبية هي الجهة التي ندب للعمل بها. أما إذا ندب أو أعير للعمل خارج الوزارة فتختص سلطات التأديب في وزارة الداخلية بتأديبه إذا كان ما وقع منه في الجهة المنتدب أو المعار إليها بخل إحكام هذا القانون أو بكرامة هيئة الشرطة واعتبارها. ويعتبر الضابط في هذه الحالة ملحقاً بآخر جهة كان يعمل بها في الوزارة قبل الندب أو الإعارة ".

ومما سبق يتضح أن اختصاص مجالس التأديب اختصاص تأديبي خالص، لذلك لا تعرف هذه المجالس مثيلاً للادعاء بالحق المدني أمام محاكم الجنائية ولا يجوز للضابط أن يطالب أمامها بالتعويض مما يكون قد أصابه من ضرر مادي أو معنوي، بسبب ما نسب إليه في قرار الإحالة. كما لا يجوز لهذه المجالس أن تحكم على الضابط المخالف، بالتعويض المادي لصالح الغير، أو برد ما استولى عليه من أموال الدولة، بغير وجه حق(*).

(*) ان الزام الموظف بسداد مبالغ مقابل عهدته وتحصيله منه بطريق الخصم من راتبه - مع معارضته فى ذلك - هو فصل فى منازعة مدنية مما يدخل في اختصاص الجهات القضائية ويخرج عن ولاية السلطات التأديبية التى لا تملك سوى توقيع الجزاءات التأديبية. (حكم محكمة القضاء الإداري فى ١٩٥٦/٢/١٣ - ١٠/٢٠٥/٢١٦).

*** الإطار القانوني لمجالس التأديب المختصة في هيئة الشرطة:**

إن مجالس تأديب ضباط الشرطة المنوه عنها فيما سلف، والمنصوص عليها في القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، هي أحدى صور نظام التأديب الإداري في النسق التشريعي المصري، تسرى عليها كافة القواعد والمبادئ المتفق عليها فقهاً وقضاء، وتخضع للنصوص التشريعية الخاصة بها، وتتقيد في هذا الصدد بمبادئ المحكمة الإدارية العليا[١]. ويلاحظ أن كافة القواعد المتعلقة باختصاص مجالس التأديب تتعلق بالنظام العام، فيجوز الدفع بها في أية حالة تكون عليها الدعوى.

[ثانيا] الإجراءات التأديبية:

- **أ ــ ماهية الإجراءات التأديبية:**

الإجراءات التأديبية **هي** الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها، للتحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ المنسوب إليه، تمهيداً لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه[٢]. **كما أنها تعنى أيضا مجموعة القواعد التي تحكم الدعوى التأديبية من حيث إجراءات مباشرتها منذ لحظة وقوع المخالفة التأديبية حتى الحكم فيها، وكذلك الحقوق والواجبات والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات[٣]. وتعرف كذلك بأنها مجموعة القواعد القانونية التي تنظم التحقيق في وقوع المخالفة التأديبية، ونسبتها إلى فاعلها، وعرضها على صاحب الولاية التأديبية للفصل فيها بقرار إداري أو حكم قضائي[٤].**

١- حكمت المحكمة الإدارية العليا (الدائرة المستحدثة بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ٨٤) في الطلب رقم ٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٨٥/١٢/١٥ باختصاص المحكمة الإدارية العليا بنظر الطعون في قرارات مجالس التأديب التي لا تخضع للتصديق من جهات إدارية، مبدده بذلك ما كان قد أثاره حكم سابق للحكمة الإدارية العليا من طعن ٣٧٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٣/١١/٢١.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص٥٣٩.

٣- دكتور/ محمد فتوح عثمان - مدخل الإجراءات والمحاكمات التأديبية - بحث بمجلة العلوم الإدارية - س٢٦- العدد ١- يونيو ١٩٩٤- ص٣٨.

٤- لواء/ محمد ماجد ياقوت - النظرية العامة للقانون التأديبي - مرجع سابق - ص٣٤٢.

- **ب ــ تحديد موضوعات إجراءات التأديب:**

موضوعات الإجراءات التأديبية، تتحدد بناء على تعريفها في جوانب[1]:

* **الدعوى التأديبية:** وهى التي تهدف إلى إثبات وقوع المخالفة التأديبية، وتحديد المسئول عنها، والفصل في حق الهيئة- الإدارة- في العقاب بحكم، أو قرار نهائي (غير قابل للطعن).

* **إجراءات تنفيذ العقوبة التأديبية:** وهى الخطوات التي يتعين إتباعها، لتنفيذ حق الهيئة- جهة الإدارة- في العقاب، وفقاً لما قرره وحدده الحكم أو القرار في الدعوى التأديبية.

- **ت ــ الغاية من إجراءات التأديب:**

ترمى القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية إلى الوصول إلى الحقيقة، والإدارة- أو بمعنى أدق السلطة الإدارية- وهى تنشد الحقيقة، لا ترغب في إفلات ضابط شرطة مخطئ من العقاب، ولا تقبل الحكم ظلماً على برئ.

- **ث ــ الإجراءات التأديبية المتبعة عند تأديب ضابط الشرطة:**

* **يتضمن قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية بياناً التهم المنسوبة إلى الضابط،** وبعد أن يحدد رئيس المجلس موعد جلسة المحاكمة يخطر الضابط بقرار الإحالة وبتاريخ الجلسة، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول أو عن طريق رياسته، مع توقيعه على الإخطار بالعلم، وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل، كما يتعين أخطار مدير الإدارة العامة للتفتيش والرقابة في نفس الميعاد[2].

* **للضابط المحال إلى مجلس التأديب اتخاذ الآتي:**

- أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها.
- وان يأخذ صورة من هذه التحقيقات، وله أن يطلب ضم التقارير السنوية السرية عن كفايته، آو أية أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية.

١- المرجع نفسه.

٢- لواء / احمد فؤاد كامل – مرجع سابق – ص٢٤.

- وله كذلك أن يحضر جلسات المحاكمة، وأن يقدم دفاعاً شفهياً أو كتابة وأن يوكل محامياً عنه، ويجوز له أن يختار من بين ضباط الشرطة من يتولى الدفاع عنه(*).

* **إذا قام بأحد أعضاء مجالس التأديب سبب من أسباب التنحي:** المنصوص عليها في قانون المرافعات، وجب عليه التنحي عن نظر الدعوى، وللضابط المحال إلى المحاكمة طلب تنحيته، ومن قام به مانع من أعضاء هذه المجالس اختارت الجهة التابع لها أو التي اختارته بدلاً منه.

* **وإذا تخلف الضابط المحال للمحكمة:** كلية فلم يحضر شخصياً، ولم يوكل من يحضر عنه، كان للمحكمة أن تمضي في إجراءات المحاكمة وأن تحكم عليه غيابياً.

* **لمجلس التأديب أن يأمر باستيفاء التحقيق:** وله أن يعهد بذلك إلى احد أعضائه[1]، ولا جدال في أن لمجالس التأديب الاستعانة بآراء الخبراء، وأن انتدابهم أمام هذه المجالس لمهمة خاصة يعتبر من إجراءات التحقيق، وليس في ما يمنع من الاستعانة برأي جهة متخصصة أي مخالفة للقواعد، التي تنظم تأديب العاملين أو محاكمتهم وذلك للكشف عن الحقيقة والوصول إلى الصواب. (حكم الإدارية العليا في القضية ١٤٥٦-٨- ١٩٦٧/١/٢٣).

ومما تجدر الإشارة إليه أن القانون العام للإجراءات أمام المحاكم التأديبية ليس قانون المرافعات، ولكن قانون الإجراءات الجنائية وأنه يجب الرجوع إليه في كل ما لم يرد به نص، وبما لا يتعارض- بداهة- مع طبيعة النظام التأديبي، شأن قانون الإجراءات في ذلك شأن قانون المرافعات بالنسبة إلى جهة القضاء الإداري.

(*) حكم بأن حضور المتهم أمام المحكمة التأديبية، وتأجيل القضية في مواجهته وتخلفه عن الحضور بالجلسات التالية ــ التي يعتبر حُكماً أنه عالم بمواعيدها ــ فأنه لا يقبل منه الاحتجاج بعدم سماع دفاعه مادام كان ذلك ميسراً له ومتاحاً ولم يفعل، وبالتالي تكون المحاكمة قد تمت صحيحة وفق القانون. (حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٧- ٩- ١٩٦١/٣/٢٢).

١- راجع المواد ٥٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٣ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

الباب الثالث

الدراسة التطبيقية والأحصائية لشخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

يتناول البحث **الدراسة التطبيقية والإحصائية** وهي مكملة لجوانب الدراسة العلمية في شقها القانوني والنفسي، فهي استكمال للتعمق في مجموعة السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، لاستجلاء هذه السمات بقدرها الفعلي والحقيقي لدى الشخصية محل الدراسة، وأيضا هي معبر عملي عن قدر الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، وأخيرا تتناول الدراسة التأديب كأحد الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وذلك من خلال بيانات إحصائية.

وتتناول **الدراسة التطبيقية** في الجزء الأول صحيفة استبيان تشمل مجموعة من الأسئلة، تم إعدادها لبيان السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، وقد انحصرت الدراسة الميدانية على ضباط الشرطة دون غيرهم (مجتمع البحث) للوقوف على هذه السمات. وهي بالتأكيد سمات تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة واقعيا، ولكن الدراسة تبحث عن قدر قناعة الضباط بهذه السمات والخصائص، وأثرها في تميز شخصية الضابط في جانبها النفسي والأخلاقي والوظيفي، تميز ينعكس بالإيجاب ليزيد من تفعيل مستوى أداء الضابط الأمني. وتتناول صحيفة الاستبيان في الجزء الثاني من الدراسة الميدانية مجموعة من الأسئلة، تستعرض الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، ومدى تأثير هذه الضغوط على الشخصية، وذلك من خلال وجهة نظر الضباط.

ثم تتناول الدراسة الإحصائية ــ التي تقوم على المنهج الإحصائي[*] الذي يعتمد على جمع بيانات كمية أو رقمية، عن العلاقة بين المتغيرات وتبويبها واستخلاص النتائج منها بوسائل متعددة مثل الارتباط وتحليل التباين ــ احد الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وهو التأديب،

(*) تأثرت العلوم الاجتماعية وخاصة علم الاجتماع وعلم النفس وعلم السياسة بالتطورات التي=

حيث أنه بلا شك من الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، حيث أن الجزاء التأديبي يكون له مردود سلبي على الجانب النفسي للضابط الموقع عليه، ويبلغ من القسوة في بعض الأحيان أن يصيب الضابط بعدم أتزان وقتي، واهتزاز الثقة في النفس بعض الشيء، واحتياج الذات لفترة من الوقت لاستيعاب الموقف الذي أدى لذلك، وتجميع شتات الأفكار، وتفنيد الأحداث التي أدت إلى هذا الجزاء، الذي قد تمتد آثاره لجوانب مستقبلية تتعلق بالضابط.

وبناء على ذلك فإن الدراسة التطبيقية والإحصائية سوف تشمل:

الفصل الأول: الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: الدراسة الإحصائية (تحليل إحصائي للتأديب كأحد الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة).

الفصل الأول

الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة

حرصا على تدعيم الدراسة العلمية بقدر متميز من المعلومات والبيانات الواضحة، والنابعة من الركيزة الأساسية للبحث وهو ضابط الشرطة، وتحقيقا للتفاعل والمزج بين كلا الجانبين العلمي والعملي لموضوع الدراسة ورغبة في معرفة أراء الضباط، من خلال التعايش الفعلي مع فروض الدراسة، بهدف التوصل لخصائص وسمات متميزة لشخصية ضابط الشرطة المأمولة، وأيضا لبيان تأثير الضغوط المختلفة التي يتعرض لها ضباط الشرطة على شخصيتهم، فقد تم إعداد هذه الدراسة الميدانية.

* حققها علم الإحصاء، واستعان العلماء في دراستهم بالمنهج الإحصائي الذي ينطوي على نفس خطوات المنهج العلمي في البحث، حيث يقوم على عمليتين منطقتين هما القياس والاستنتاج. راجع: دكتور/ حسن محمد حسن- مبادئ الإحصاء الاجتماعي- الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- سنة ٢٠٠٠- ص٥٩. وقد أشار إلى:

-W.J.Reichmann,; Use and Abuse of Statistcs. London: Pelican Book. 1971, pp. 21,22.

وفيما يلي عرض لخطوات الدراسة الميدانية، والتي اشتملت على قسمين:

- **القسم الأول:** السمات المأمولة لشخصية ضباط الشرطة وذلك من خلال أراء ضباط الشرطة (المجتمع المختار للدراسة). ويبرز الاستبيان سمات الاعتماد على النفس، التوازن النفسي في التعامل مع القيادة (التوافق مع أسلوب القائد)، القدرة على الإبداع، تأكيد قدرات الذات من سمات الشجاعة في مواجهة المواقف والمرونة وحسن التصرف، السيطرة والالتزام والحرص ومراعاة العدالة والرحمة مع المرءوسين.
- **القسم الثاني:** الضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة وتشمل:

أولا: ضغوط وظيفية في (الإطار الوظيفي) وهي مقسمة إلي:

أ ـ بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بقياداته.

ب ـ بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بزملائه ومرءوسيه.

بالنسبة للإطار الوظيفي من المنظور الشخصي لضابط الشرطة.

ثانيا: ضغوط اجتماعية في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة مقسمة:

أ ـ بالنسبة للوضع في نطاق الأسرة.

ب ـ بالنسبة للوضع في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة.

ثالثا: ضغوط اقتصادية (في نطاق الإطار المادي).

[أ] تحديد أهداف الدراسة الميدانية:

اختلفت الأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية بين قسمي الدراسة:

* **القسم الأول:** (سمات شخصية ضابط الشرطة)، تهدف الدراسة الميدانية إلي أبراز السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، التي يلمسها الضابط بنفسه ويؤمن بأهميتها وقيمتها في إثراء الشخصية.

* **وفي القسم الثاني:** الضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة وتؤثر على شخصيته، حيث تهدف الدراسة الميدانية إلي استعراض الضغوط المحيطة بالضباط، حيث تتفاعل تلك الضغوط مع شخصية الضابط تأثرا وتأثيرا، فالضغوط ثابتة ومحددة ولكن تفاعلها يختلف من شخصية إلي أخري، في

التشبع أو المقاومة أو المواجهة، إبرازا لمدي تأثير الضغوط على الشخصية وقد تم قدر الاستطاعة رصد الضغوط المؤثرة بالفعل على شخصية ضابط الشرطة، من ضغوط وظيفية وضغوط اجتماعية وضغوط اقتصادية.

ب ــ خطة تنفيذ الدراسة الميدانية:

سعيا لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، فقد تم وضع صحيفة استبيان للقسم الأول من الدراسة الميدانية، وأخري للقسم الثاني، تتضمن كلا منها مجموعة من الأسئلة، وتتناول الأسئلة الموضوعات التي تسهم في تحديد الأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية، وتساعد في تحقيق الغاية المأمولة.

ت ــ تحديد عينة الدراسة:

رغبة في أن تمثل العينة **(Sample)**(*) مكانيا مختلف قطاعات جهاز الشرطة، ووظيفيا كافة الضباط العاملين في مختلف الوظائف الأمنية، وفي أن تصل الدقة في اختيار العينة إلى درجة عالية من القدرة على تمثيل مجتمع الدراسة (الضباط)، فقد استخدم البحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة **(Simple Random Sample)**(**)، وهى النموذج الأساسي للعينات الاحتمالية، وذلك حتى يكون لكل حالة من الحالات التي يشملها مجتمع البحث فرصة متكافئة لأن تظهر في العينة[1]. وأيضا لأن استخدام

(*) علماء الإحصاء يسمون عملية اختيار العينة بالمعاينة **(Sampling)**. يراجع: دكتور/ حسن محمد حسن- المرجع السابق- ص ٤٧.

(**) العينة العشوائية البسيطة هى العينة التي تؤخذ من المجتمع بطريقة تضمن أن يكون لكل فرد في هذا المجتمع فرصة متكافئة لاختياره ضمن هذه العينة، وهذا النوع من العينات يمكن أن يمثل المجتمع أصدق تمثيل، إذا روعيت الدقة والبعد عن التحيز في سحبها من المجتمع. والاختيار العشوائي **(Random Selection)** الاختيار بفرص متساوية، أي إعطاء كل من المفردات الممكن الاختيار منها فرصا متساوية. يراجع: دكتور/ ضياء أحمد القاضي وآخرون- احصاء ونظم معلومات- القاهرة- مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح- سنة ٢٠٠٢- ص ٩.

١- دكتور/ أحمد مصطفى خاطر، دكتور/ محمد بهجت كشك، دكتور/ سامي محمود جمعة- التحليل الإحصائي للبحوث في الخدمة الاجتماعية- الإسكندرية- المكتب الجامعي الحديث- سنة ١٩٩٨- ص ٩، ١٠...

العينة العشوائية البسيطة، يكون في حالة وجود تجانس بين مفردات المجتمع بأكمله[1]، وهذا متوفر في مجتمع الدراسة الإحصائي (ضباط الشرطة).

وقد شملت عينة الدراسة فئتين من الضباط هما:

الفئة الأولي ــ تشمل ضباط الشرطة العاملين في نطاق:

المصالح الشرطية مثل: (مصلحة السجون- مصلحة أمن المواني- مصلحة وثائق السفر......). والإدارات العامة مثل: (أ.ع للأمن المركزي - أ.ع للنقل والمواصلات - أ.ع لاتحاد الشرطة). ومديريات الأمن للمنطقة الأولي وتشمل: (القاهرة - الجيزة - القليوبية - الإسكندرية).

الفئة الثانية ــ تشمل ضباط الشرطة العاملين في نطاق:

مديريات أمن المنطقة الثانية وتشمل: (البحيرة - كفر الشيخ - الغربية - الدقهلية - الشرقية - المنوفية - السويس - بورسعيد - جنوب سيناء - شمال سيناء - بني سويف - الفيوم - دمياط). ومديريات المنطقة الثالثة وتشمل: (المنيا - أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - أسوان - الوادي الجديد - البحر الأحمر - مطروح). وهذا التقسيم أعمال لتعليمات أ.ع لشئون الضباط، حيث تقسيم محافظات مصر إلي ثلاث مناطق جغرافية (أولي- ثانية - ثالثة).

ويرجع تقسيم ضباط الشرطة عينة الدراسة إلي الفئتين السابق بيانها إلي:

- أن الدراسة الميدانية تشمل بعض الأسئلة التي تعكس بوضوح الحالة النفسية لضابط الشرطة، ومدي علاقته بمكان عمله، وهل هو راض عن مكان عمله أم غير راض.

= ويمكن تصنيف العينات بشكل رئيسي إلى نوعين هما العينات الاحتمالية (العشوائية). والعينات غير الاحتمالية (غير العشوائية). وللعينات الاحتمالية أنواع مختلفة منها: العينة العشوائية البسيطة، العينة العشوائية المنتظمة، العينة الطبقية، العينة متعددة المراحل.

أما العينات غير الاحتمالية فمن أنواعها: العينة العمدية، العينة العرضية، العينة الحصية.

١- دكتور/ السيد عبد الحميد عطية- استخدامات التحليل الإحصائي في بحوث الخدمة الاجتماعية- الإسكندرية- المكتب الجامعي الحديث- سنة ١٩٩٩- ص ١٩.

ولا شك إن الآراء سوف تختلف وتتباين بشدة وبوضوح بين ضابط من الفئة الأولي (الممثلة للمصالح والإدارات العامة ومديريات الأمن المصنفة منطقة أولي)، عن ضابط شرطة آخر من الفئة الثانية (الممثلة لمديريات الأمن المصنفة منطقة ثانية وثالثة)، وذلك لوجود أوجه اختلاف كثيرة بين الفئتين تشمل: (جوانب اقتصادية وجوانب اجتماعية وجوانب نفسية) وسوف يتضح ذلك أثناء تحليل نتائج آراء صحيفة الاستبيان.

تم اختيار ألف ضابط شرطة عينة للدراسة الميدانية وكان توزيعهم كالآتي:

٥٠٠ ضابط في الفئة الأولي، ٥٠٠ ضابط في الثانية. مع ملاحظة أنه أثناء إجراء الاستبيان بالنسبة للفئة الأولي قدم ٢٣ من العينة صحيفة الاستبيان غير كاملة الاختيارات، وبالمثل في الفئة الثانية قدم ٣٩ ضابط صحيفة الاستبيان غير كاملة أيضا، وبذلك خرج من عينة البحث عدد ٦٢ ضابط بعد استبعاد ما سجل من أرائهم، وتم اختيار بدلا منهم من جدول الأرقام العشوائية، لاستكمال أعداد عينة للبحث.

ث ـ أسلوب سحب العينة:

تم تجميع أعداد الضباط في كلا من الفئتين، واعتبرت كل فئة ممثلة استقلالاً في الدراسة عن الفئة الأخرى، وتم أعطاء رقماً مسلسلاً لكل ضابط من هؤلاء الضباط، ثم تم اختيار ٥٠٠ رقما من جدول الأرقام العشوائية(*)، وذلك في كل فئة مستقلة عن الأخرى، وتم بعد ذلك اختيار الضباط الذين ينطابق رقمهم مع الأرقام العشوائية المختارة لكل منهم، وبذلك الأجراء يعطى لكل ضابط من الضباط فرصة متكافئة لكي يكون أحد أفراد عينة البحث، وعندما تم رصد آراء غير صحيحة (سلبية) من العينة

(*) جدول الأرقام العشوائية (Tables of Random numbers) نوع من الجداول التي أعدها علماء الإحصاء، لاستخدمها في سحب مفردات العينة بطريقة غير عمدية، ولا يشوبها التحيز. (دكتور/ حسن محمد حسن- المرجع السابق- ص ٦١). لمعرفة المزيد بشأن جدول الأرقام العشوائية يراجع: دكتور/ ضياء أحمد القاضي وأخرون- مرجع سابق- ص ١١ وما بعدها، دكتور/ أحمد مصطفى خاطر واخرون- مرجع سابق- ص ١٠ وما بعدها.

المختارة، تم التعويض عنها بعينة أخرى من الجدول السابق الاختيار منه(*).

جـ ـ صعوبات الدراسة الميدانية:

في سبيل تنفيذ الدراسة الميدانية في قسميها، كانت هناك بعض الصعوبات والتي رغم تواجدها لم تؤثر في إتمام الدراسة، من هذه الصعوبات:

- **عدم ايجابية بعض الضباط في التعامل مع الدراسة الميدانية:**

لم تتعامل فئة من الضباط المختارين كعينة للدراسة مع صحيفة الاستبيان بالجدية المطلوبة والاهتمام المرغوب، مما ترتب عليه استبعاد هذه الفئة من العينة، واختيار غيرهم للوصول إلي أراء مدركة لأهمية الدراسة، وراغبة في التعبير عن ذاتها بشكل صحيحة يفيد البحث، وتصل بالباحث إلي الأهداف المرجوة من الدراسة، وذلك مع استبعاد الآراء السلبية في الاختيار

- **أتساع النطاق الجغرافي لعينة الدراسة:**

شملت عينة الدراسة الميدانية ضباط شرطة، من الضباط العاملين بالمنطقة الثانية والمنطقة الثالثة، وكان الوصول إلي مديريات الأمن الخاضعة لهذا التصنيف يمثل صعوبة، وذلك لضمان الحصول على أكبر قدر من الواقعية في النتائج للعينة المختارة، وللتغلب على هذه الصعوبة تم تنفيذ الدراسة، من خلال وجود الضباط العاملين بهذه المناطق في دورات تدريبية أو فرق تأهيلية، حيث تم أجراء الاستبيان على العينة العشوائية المختارة منهم،، حيث أن هذه الدورات والفرق التدريبية تعقد في معاهد التدريب، بالمنطقة المركزية والمعاهد المتخصصة للإدارات العامة بالقاهرة.

وبعد ما سبق عرضه فإن الدراسة الميدانية سوف تشمل مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة

(من وجهة نظر ضباط الشرطة).

المبحث الثاني: الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة.

(*) أشرف على الدراسة التحليلية الأستاذ الدكتور/ عبد المرضي عـزام. أستاذ علم الإحصاء بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.

المبحث الأول

الدراسة الميدانية لسمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة

[من وجهة نظر ضباط الشرطة]

أولا: أهداف الدراسة الميدانية:

في إطار تكامل شخصية ضابط الشرطة والتوصل إلي شخصية مأمولة، فإن الدراسة الميدانية تهدف إلي:

- التعرف على جانب من السمات المأمولة لشخصية الضابط من خلال آراء الضباط، حيث يمثل مجتمع الضباط المجتمع المختار للبحث(*).
- التعرف على سمات ذاتية لشخصية ضابط الشرطة تظهر في نطاق إطار عمله الوظيفي، وهي تتمثل في تأكيد الذات فكرا وطموحا، وقدرته على الإبداع في عمل، وعلاقته بقيادته المباشرة ومداها وحدودها.
- التعرف على خصائص لشخصية ضابط الشرطة في علاقته مع مرءوسيه، وهذه الخصائص تشمل علاقة الضباط بزملائه الضباط مرءوسيه في العمل، أو مرءوسيه من العسكريين الآخرين.

ثانيا : عرض الأسئلة التي شملتها صحيفة الاستبيان للدراسة الميدانية[١].

أ- **في نطاق الإطار الوظيفي:** وتشمل ستة عشر سؤال تم وضعها، لاستبيان السمات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة في علاقته مع قيادته ورؤسائه، وتتنوع السمات بين الاعتماد على النفس والتوازن النفسي في العمل مع القيادة (التوافق مع أسلوب القائد)، الاحترام والثقة والطاعة بالنسبة للأوامر الصادرة في نطاق أداء الأعمال الأمنية، وإيضاح حدود هذه الطاعة وأصولها وقواعدها.

(*) يتوقف اختيار الباحث لنوع معين من العينات دون غيرها على طبيعة البحث وموضوعه بالدرجة الأولى، وبذلك تكون العينة عمدية، أي مقصودة لذاتها. يراجع: دكتور/ حسن محمد حسن - مرجع سابق - ص ٥٩.

١- أشرف على وضع الأسئلة الأستاذ الدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح. وكيل كلية الآداب المنيا

ب- **السمات التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة في علاقته مع مرءوسيه:** وقد شملت سبعة أسئلة لاستبيان تلك الصفات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة في علاقته مع مرءوسيه في نطاق العمل الأمني، وهذه الخصائص تتنوع بين قوة الشخصية والسيطرة الفعالة والالتزام بالتعليمات في نطاق هذه المعاملة، والفهم الواعي لحدود السلطة والرحمة دون ضعف.

ثالثا: تحليل نتائج الاستبيان التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية:

السؤال الأول: ضابط الشرطة عليه أن يؤدي عمله في إطار توجيهات ونصائح القيادة المباشرة له.

السؤال الثاني: من الأهمية لضابط الشرطة عدم مجادلة القيادة التي تمارس السلطة عليه وتقوم بتقييمه.

السؤال الثالث: أحيانا يسير ضابط الشرطة في طريقه الوظيفي بناء على فكر قيادته وأراء زملائه، مما يؤثر في شخصيته.

السؤال الأول: ضابط الشرطة كرجل عسكري ينتمي لهيئة نظامية، يتعين عليه الالتزام بتعليمات وأوامر القيادات المباشرة لعمله والمسئولية عن تنفيذ الإطار العام من السياسة الأمنية التي تضعها وزارة الداخلية، ولأن هذا الالتزام عام وركن رئيسي في أركان العلاقة بين أنماط الشرطة وقيادته، فأن أغلبية آراء الضباط في السؤال الأول ذهبت إلي الموافقة على أن يؤدي ضابط الشرطة عمله في إطار توجيهات ونصائح قيادته المباشرة.

ـ **الفئة الأولي:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٢٠,٨% ونسبة الموافقة ٧٠,٢% بإجمالي موافقة ٩١%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٩% فقط.

ـ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٣٤,٢% ونسبة الموافقة ٦٠,٨% بإجمالي الموافقة بلغ ٩٥%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٥% فقط. وبشأن الآراء المعارضة فقد يكون سبب معارضتها، هو أن ضابط الشرطة عليه أن يعمل فكره ويصبغ عمله الوظيفي بصيغة خاصة به، ويتفق الباحث مع

ذلك الرأي، ويزيد أن ما سبق لابد أن يتم في إطار توجيهات ونصائح من هم أكثر خبرة وحنكة في العمل الأمني وأوضح رؤيا.

وقد قصد الباحث أثناء التحليل أن يبدأ بأن ضابط الشرطة (رجل عسكري) وقد يثير هذا الوصف حفيظة بعض المحللين والمتخصصين، على اعتبار أن هيئة الشرطة بنص الدستور هي هيئة مدنية نظامية، وأن ضابط الشرطة رجل نظامي ويتفق الباحث تماما مع هذا الرأي ومع ما ذهب إليه.

السؤال الثاني: ولكن إطاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات عسكريا تعطي انطباعا بمنتهي جدية الإطاعة، والالتزام الذي لا حدود له، يختلف المعني والتعبير عما إذا كانت إطاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات تتم بشكل نظامي، وضابط الشرطة وهو يؤدي عمله ملتزما بتوجيهات ونصائح القيادة، عليه ألا يجادل القيادة المباشرة له والمسئولة عن تقيمه وتقيم أدائه الوظيفي. ليس خوفا وسكينة ولكن احتراما. والمجادلة في العمل الأمني لا تفيد بل قد تعطل سير المرفق، ولا تؤتي ثمارا سوي فرقة الصف وتشتيت الذهن والفكر، وذلك لأنها تقوم على اختلاف وجهات النظر بين فريق العمل رئيس ومرءوس، وكلا متشبث برأيه منتقدا رأي الآخر. والمجادلة تختلف تماما عن الحوار أو النقاش الذي من معناه يفهم أنه يشمل إدارة الفكر بين فريق العمل، من عرض لمقترحات وسماع لنقد من الجانب الأخر للوصول إلي أفضل السبل، لإدارة ناجحة وجيدة لمرفق الأمن (أي ما كان نوعه معسكر أو وحدة أو إدارة او قسم)، وعلى الرغم من ذلك فقد اختلفت أراء الضباط في الفئتين بين موافق على ما سبق بيانه ومعارض ورافض لعدم المجادلة.

- **الفئة الأولي:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١١,٢ % ونسبة موافقة ٢٨,٤% ليصبح إجمالي الأراء الموافقة ٣٩,٦ %، فيما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٤٧,٤% ونسبة الأراء المعارضة بشدة ١٣% بإجمالي آراء معارضة بلغ ٦٠,٤%، بنسبة عامة موافقة إلي معارضة ٢ : ٣.

- **وعلى العكس من آراء الفئة الأولي كانت آراء الفئة الثانية:** بلغت نسبة

الموافقة بشدة ١٤,٤ % ونسبة الموافقة ٤٢,٢% ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٥٦,٦%، فيما بلغت نسبة المعارضة ٣١,٨% ونسبة المعارضة بشدة ١١,٦%، ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ٤٣,٤%.

السؤال الثالث: ولكن هل تتأثر شخصية ضابط الشرطة بناء على اعتماده على فكر قيادته وآراء زملائه أثناء ممارسته لعمله الوظيفي؟

ـ **الفئة الأولي:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٢,٢ % والآراء الموافقة ٤٨,٦ % بإجمالي موافقة بلغ ٦٠,٨%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٣٩,٢%. بنسبة عامة موافقة إلي معارضة ٣ : ٢.

ـ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٥,٨ % ونسبة الموافقة ٦٩,٢%، بإجمالي آراء موافقة بلغت ٨٥%. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٠,٢% والآراء المعارضة بشدة ٤,٨% ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ١٥%، بنسبة عامة موافقة إلي معارضة٨,٥: ١,٥.

وبذلك نخلص إلي النتائج التالية:

- إن ضابط الشرطة عليه أن يؤدي عمله الوظيفي، ملتزما بتوجيهات ونصائح قيادته المباشرة، للاستفادة من هذه الخبرة الطويلة وزيادة قدرته الاستيعابية، للتصرف في المواقف الأمنية المختلفة وضابط الشرطة في نطاق هذا الالتزام، ليس مطلوباً منه مجادلة القيادة لأن المجادلة تفتح طريق الفرقة في الرأي وتخترق وحدة الصف، ولكن المطلوب هو الحوار والتحاور الملتزم الهادف الواعي، الذي يقتنع طرفيه بالرأي والرأي الأخر، وينفذ ما فيه الصواب للصالح العام.
- واسترشاد ضابط الشرطة بفكر قيادته أو آراء زملائه، لابد أن يكون في إطار الاستفادة من خبراتهم لصالح العمل، ودون أن يؤثر ذلك على شخصيته، فهذا الاسترشاد لا يسلبه فكره أو يفقده رأيه أو يضعه في نطاق الأخذ دائما برأي الغير دون أن يكون له رأي.

لسؤال الرابع: أحيانا ضابط الشرطة يقوم بأداء أي عمل من الأعمال

المسندة إليه، يكون مفروضاً عليه من القيادة ولو لم يقتنع بهذا العمل.

السؤال الخامس: من الضروري لضابط الشرطة أن يتجنب المواقف التي توقعه في خلاف مع قيادته

السؤال السادس: من الأهمية لضابط الشرطة أن يطيع القواعد والتعليمات حتى لو كانت تعوق حريته.

السؤال السابع: على ضابط الشرطة عدم الأقدام على نقد قيادته المباشرة أو مستوي إشرافي يرأسه.

السؤال الثامن: على ضابط الشرطة أن يتحمل قيادته المباشرة في جميع الأحوال وعدم الشكوى، لأن هذه القيادة هي المسئولة عن تقييمه.

يعرض السؤال الرابع: لمبدأ هام في أداء العمل الوظيفي آلا وهو (اقتناع الموظف بالعمل الذي يؤديه)، فهل يشترط اقتناع ضابط الشرطة بعمله ؟

ــ **في الفئة الأولى:** بلغت أراء الضباط الموافقة بشدة ٣٠٫٦% والآراء الموافقة ٥٦٫٦% ليصبح أجمالي الموافقة نسبة ٨٧٫٢%. بينما نسبة أراء المعارضة بشدة ١٢٫٨ % فقط.

ــ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٣٥٫٤% والآراء الموافقة ٥٤٫٨% ليصبح أجمالي الموافقة نسبة ٩٠٫٢%، بينما نسبة آراء المعارضة ٩٫٨% ولا توجد معارضة بشدة.

وبذلك تبين أن أغلبية آراء الضباط في كل من الفئتين الأولى والثانية اتجهت نحو الموافقة على قيام ضابط الشرطة بأداء العمل الوظيفي المسند إليه - المطلوب منه - من القيادة أو مفروض عليه القيام به من رئاسته، ولو أنه غير مقتنع بهذا العمل. وقد بلغت أغلبية الآراء الموافقة ٨٧٫٢ % في الفئة الأولى، ٩٠٫٢% في الفئة الثانية.

وتحليل ذلك أن العمل الأمني دائما يتميز ببعد جماهيري وأخر قانوني، ويتم تنفيذ ذلك في إطار نظامي، فمن الممكن ألا يقتنع الضابط بعمل محدد يتم بطريقة معينة وهذا وجه نظر خاصة به، بينما أداء العمل بهذه الطريقة

هو المفروض القيام به أمنياً، حسب فكر القيادة المسئولة وتقدير الموقف.
وبالنسبة للأراء المعارضة فإن ما ذهبت إليه، يرجع إلي أن ضابط الشرطة إذا اقتنع بما يؤديه من أعمال، فإن مستوى أدائه يكون أرقـى وأدق، ولكـن ليس كل عمل سيقوم به ضابط الشرطة لابد أن يقتنع به، وكذلك فإن مبـدأ الاقتناع بالعمل هو مبدأ نسبي، فما يقتنع به ضابط قد لا يقتنع به غيره.

ويأتي السؤال الخامس: ليضيف قاعدة أخرى في علاقـة المـرءوس برئاسته (الضابط بقيادته) فعلاقة العمل الأمني بصفة خاصة من الضروري أن تغلف بالاحترام والتوافق والقبول للتعليمات والأوامر، ومن الخطورة أن تشوب هذه العلاقة صدامات، فذلك سيؤدي لفشل منظومة العمل.

ـ **في الفئة الأولى:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٢٣% والآراء الموافقة ٥١٫٨% ليصبح أجمالي الموافقة ٧٤٫٨%. فيما بلغت أراء المعارضة نسبة ١٨٫٨ % والمعارضة بشـدة ٦٫٤ % بأجمالي المعارضة نسبته ٢٥٫٢%.

ـ **وفي الفئة الثانية:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٥٦٫٤% والآراء الموافقـة ٣٠٫٢% ليصبح الإجمالي نسبته ٨٦٫٦ % موافقة. بينما الآراء المعارضـة ١٣٫٤ % ولا توجد معارضة بشدة.

وبذلك اتفقت أراء الضباط بأغلبية عالية في الفئتين على أهمية أن يتجنب ضابط الشرطة أي مواقف توقعه في صدام مع قيادته، لأن هذا الصدام ليس في صالح الضابط الذي يبغي أن يتعلم ويزداد خبرة وتثقله الأيام والمواقف، وبالتالي فإن هذا الصدام لاشك أنه يؤثر على مستقبله الشرطي.

السؤال السادس: والوجه الآخر للصدام مع القيادة هو إطاعة الأوامـر والقواعد وتنفيذ التعليمات، حتى لو كانت تعوق حرية الضابط. وهـذا مـا يعرضه السؤال السادس، ولاشك أن إطاعة القواعد والتعليمات تعد أحد أهم مميزات هيئة الشرطة في مفهومها النظامي. وقد أكد ذلك أراء الضباط:

ـ **الفئة الأولى:** موافقة بشدة ٣١٫٦ % وموافقة ٤٨٫٢% بإجمالي موافقـة بلغت نسبته ٧٩٫٨%، بينما نسبة أراء المعارضة ٢٠٫٢% .

- **الفئة الثانية**: موافقة بشدة ٦ر٢٤% وموافقة ٢ر٤٨% بإجمالي موافقة بلغت نسبته ٨.٧٩%، بينما نسبة أداء المعارضة ٢ر٢٤% والمعارضة بشدة ٨ر٥% بإجمالي نسبة معارضة ٣٠%.

السؤال السابع: تجنب صدام ضابط الشرطة مع قيادته، والتزامه بإطاعة القواعد وتنفيذ التعليمات، يستتبع ذلك عدم أقدام ضابط الشرطة علـى نقـد قيادته المباشرة أو المستوى الإشرافي الذي يرأسه. لأن أسلوب النقد يحمـل في مضمونه الصدام مع المسئولين وعدم الالتزام بالقواعد والتعليمات.

وفي معنى النقد أسلوب مواجهة وتقييم لأداء وظيفي وجهد مهنـي ولا يستقيم ذلك مع نظام تسلسل القيادة في جهاز الشرطة، حيث أن القيادة هـي التي تقوم بنقد أداء الضابط المرءوس وتقيم جهده الوظيفي وفكره في العمل، وذلك للتوجيه والتقييم وفي بعض الأحوال للإصلاح أن كان هناك أخطـاء وظيفية أو عيوب تنفيذية، بينما العكس بأن يقوم ضابط الشرطة بنقد قيادتـه أو رئاسته فهذا خطأ، إذا قام به الضابط فلا شك يحاسب عليه، وقـد يصـل الأمر إلي مستوى الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي، الـذي يقضـي بالالتزام بالقواعد النظامية المنظمة لعلاقة الضابط بقيادته ورئاسـته، ومـا يشملها من إطاعة للأوامر وتنفيذ للتعليمات. ولا يوجد مـن ضـمن هـذه الأسس والقواعد المنظمة للواجب الوظيفي ما يفيد توجيه الضابط لنقد قيادته أو متى يكون أقدامه على ذلك. ولكن ما سبق يتعلق بقواعد الواجب الوظيفي في جهاز الشرطة. فما هي أراء الضباط في هذا التسـاؤل ؟ (عـدم قيـام الضابط بنقد قيادته).

- **الفئة الأولى**: نسبة الأراء الموافقة بشدة ٢٧% والآراء الموافقة ٤ر٥٧% بإجمالي بلغت نسبته ٤ر٨٤ %، بينما الأراء التي عارضـت ذلـك بلغـت نسبتها ٦ر١٥%، حيث ترى هذه الأراء أن يقوم الضابط بنقد قيادته، وهـذه أراء الأقلية ولا توجد أراء معارضة بشدة.

- **الفئة الثانية**: نسبة الأراء الموافقة بشدة ٦ر١٣% ونسبة الأراء الموافقة

٦٢.٥% بإجمالي موافقة بلغت نسبته ٦٦٫٢%، بينما بلغت الآراء المعارضة نسبة ٢٦٫٨% والآراء المعارضة بشدة ٧% ليصبح إجمالي الآراء المعارضة نسبة ٣٣٫٨%. بإجمالي عام نسبة موافقة إلي معارضة ٢ : ١. وتبين من تحليل نتائج الآراء في الفئتين أن أغلبية الآراء اتفقت على ما تقضى به القواعد المنظمة للواجب الوظيفي، وأنه على ضابط الشرطة عدم الأقدام على نقد قيادته المباشرة أو رئاسته.

السؤال الثامن: وبعد فإن أسس قواعد الاحترام المتبادل بين الضابط وقيادته، تدفع ضابط الشرطة إلي أن يتحمل قيادته في جميع الأحوال وعدم الشكوى من القيادة أو الرئاسة المباشرة. والمقصود بتحمل القيادة، أنه في إطار العمل الأمني تتوالى توجيهات القيادة للمرءوسين ليتم تنفيذها كلا فيما يخصه ليتحقق في النهاية التجانس المطلوب – والذي يعبر عنه بتناغم العمل الوظيفي – الوصول إليه في منظومة العمل الأمني. وهذه التوجيهات لابد للمرءوس أن يتحملها بصبر ومثابرة وعدم الشكوى منها. لأن ضابط الشرطة يتم تقيمه من قيادته على بعض الصفات والخصائص الشخصية من بينها قوة التحمل والصبر. وفي هذه المواقف إذا بادر ضابط الشرطة بالشكوى فإن هذا التصرف لاشك يؤخذ عليه بمعنى يحسب في غير صالحه. وفي هذا المعنى كانت أراء الضباط:

ـ **الفئة الأولى:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٩٫٤% والآراء الموافقة ٤٧.٨% بإجمالي موافقة نسبته ٦٧.٢%، بينما نسبة الآراء المعارضة ١٧% ونسبة المعارضة بشدة ١٥.٨%، ليصبح إجمالي الآراء المعارضة نسبته ٣٢.٨ %. ويتضح أن الآراء الموافقة ضعف المعارضة.

ـ **في الفئة الثانية:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٦٫٢% والآراء الموافقة ٦٢٫٨% بإجمالي أراء موافقة نسبته ٦٩%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٢٣.٦ % والآراء المعارضة بشدة ٧٫٤% ليكون إجمالي الآراء المعارضة نسبته ٣١%. فبأغلبية أراء الضباط محل الاستبيان، على ضابط

الشرطة أن يتحمل تعليمات قيادته ورئاسته، لأن في ذلك مردود جيد في صالح الضابط وتقيم أداءه للعمل الأمني.

السؤال التاسع: أحيانا يهتم ضابط الشرطة بأداء العمل بحرية واستقلال، ويجعل ذلك في مقدمة اهتماماته.

من الضغوط التي تؤثر في شخصية ضابط الشرطة مدى تمتعه بحرية واستقلال أثناء أدائه لعمله. فهو يتلقى التعليمات من قائده أو رئيسه المباشر بتنفيذ عمل معين أو مهمة محددة أو القيام بإجراء قانوني في واقعة معلومة. وفي مرحلة تنفيذ هذا التكليف تأتي المشكلة هل يتم التنفيذ بحرية واستقلال عن القيادة ؟ أم يتم التنفيذ تحت إشراف القيادة أيضا وبفكرها وتصورها ولا أعمال لحرية الضابط واستقلال فكره التنفيذي؟

ـ **الفئة الأولى:** بلغت أراء الضباط الموافقة بشدة على قيام ضابط الشرطة بأداء عمله بحرية واستقلال ١٠٫٤% والأراء الموافقة ٥٢٫٨%، ليصبح إجمالي الأراء الموافقة ٦٣٫٢%. فيما بلغت أراء الضباط المعارضة لأراء الضابط عمله بحرية واستقلال ٣٤٫٢ % وأراء معارضة بشدة ٢٫٦%، بإجمالي أراء معارضة بلغ نسبة ٣٦٫٨%.

ـ **الفئة الثانية:** بلغت أراء الضباط الموافقة بشدة ١١٫٤% والأراء الموافقة ٥٥٫٤% بإجمالي أراء موافقة بلغت نسبة ٦٦٫٨% بينما بلغت نسبة الأراء المعارضة ٢٨٫٦% والأراء المعارضة بشدة ٤٫٦% بإجمالي أراء معارضة قدره ٣٣٫٢%.

ويجب الإحاطة إلي أنه توجد بعض التعليمات والأوامر، التي يُطلب من الضابط تنفيذها حسب نصوصها ودون استقلال في الأراء، بل يتم التنفيذ تحت إشراف القيادة وبطريقة أداء تحددها القيادة.

وفي ذات الشأن فإن مفهوم الحرية والاستقلال في أداء العمل الذي يقوم به ضابط الشرطة، يسمح أو لا يسمح بأي منهما معطيات مختلفة ومتنوعة، هي التي دفعت بعض من الضباط إلي معارضة إطلاق الحرية والاستقلال

للضابط في أداء عمله الوظيفي بنسبة معقولة في الفئة الأولى ٣٦٫٨% والثانية ٣٣٫٢%.

السؤال العاشر: أحيانا يكون على ضابط الشرطة عدم الإبداع أو الابتكار في عمله، إذا كان ذلك سيوقعه في خلافات مع قيادته المباشرة.

السؤال الحادي عشر: على القيادة المباشرة لضابط الشرطة أن تسهم في بناء قدرته على الإبداع في العمل، وتطوير وتنمية إمكاناته.

يناقش السؤال العاشر موضوع تنمية القدرة الإبداعية عند ضابط الشرطة، وهل هي مطلوبة في العمل الأمني أم أن الأفضل طرحها جانبا ؟

فلاشك أن الفكر المستنير لضابط الشرطة يأخذ مجموعة من الدرجات والمراحل، حتى يصل إلي مرتبة الإبداع والابتكار، ويلاحظ أن أداء العمل الوظيفي بدرجة إبداعية مشتملا على ابتكار في التنفيذ، يتعلق ذلك بمساحة معينة من الحرية والاستقلال. ونكاد نصل إلي أن الأداء المتميز في عمل ضابط الشرطة هو عملة مطلوبة، ومطلوب توافرها بشدة لمواجهة تحديات الجريمة في عصرها الحديث (الجريمة المتعولمة)، هذه العملة ذات وجهين الإبداع والابتكار وجه، والوجه الآخر الحرية والاستقلال.

على إنه يجب التنبيه إلي أمر هام فحواه أن ليست كل أعمال الأمن يمكن الابتكار والإبداع فيها، فهناك أصول وأسس لهذا وذاك. ولاشك في أن القيادة الشرطية وهي لم تصل إلي هذا المستوى القيادي من فراغ، بل بعمل جاد وإخلاص وعناصر النجاح المختلفة، تبتغي وتتمنى لمرءوسيها التحلي بصفات الإبداع والابتكار لأن في ذلك نجاح للقيادة ذاتها، فإذا ما حدثت مواجهة بين ضابط الشرطة وقيادته بسبب إبداعه وابتكاره في أدائه لعمله، فصوت الحكمة والعقل يقول أن يلتزم الضابط بأداء عمله بالشكل المطلوب منه، دون إبداع أو ابتكار إذا كان ذلك سيوقعه في خلاف مع قيادته. وإلي ذلك ذهبت أراء أغلبية الضباط في الاستبيان:

- **الفئة الأولى:** أراء موافقة بشدة بنسبة ١٢% وأراء موافقة بنسبة ٦٣%،

ليكون إجمالي الآراء الموافقة نسبة ٧٥%. ويتبقى ٢٥% من الآراء هي نسبة آراء معارضة ٢٢% بالإضافة لـ ٣% آراء معارضة بشدة.

ـ **الفئة الثانية:** آراء موافقة بشدة ٥٫٤% وآراء موافقة ٦٩٫٦% ليكون إجمالي الآراء الموافقة نسبة ٧٥% مماثل للفئة الأولى، وآراء معارضة ٢٥%. وفي الفئتين النسبة العامة للآراء الموافقة إلى المعارضة ٣: ١.

ويكمل السؤال الحادي عشر إيضاح جوانب تنمية سمة الإبداع: بأنه إذا كان على ضابط الشرطة عدم الإبداع أو الابتكار حرصا على علاقته مع قيادته، وحتى لا تحدث أي مشكلات في العمل، فإن القيادة الواعية الناجحة، هي التي سهم بإيجابية في بناء وتنمية قدرة الضابط على الإبداع والابتكار.

وفي هذا التساؤل أيضا يرجح صوت الحكمة والعقل تشجيع القيادة لمرءوسيها، على الإبداع والابتكار في أدائه للعمل الوظيفي. ولأن هذا رأى الحكمة والعقل فإن آراء الضباط في الاستبيان ذهبت لتأييد المعنى بمضمونه

ـ **الفئة الأولى:** نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% منها ٧٠٫٢% موافقة بشدة ونسبة ٢٩٫٨% موافقة. ـ **الفئة الثانية:** نسبة الآراء الموافقة ٩٤٫٨% منها ٧٥٫٦% موافقة بشدة ونسبة ١٩٫٢%. ونسبة المعارضة ٥٫٢% للسؤال.

السؤال الثاني عشر: من الضروري أن يتمتع ضابط الشرطة بقدر كبير من الشجاعة، مع الاحترام لمواجهة المواقف الصعبة في العمل.

السؤال الثالث عشر: من الضروري أن تتسم شخصية ضابط الشرطة بالمرونة، وحسن التصرف في جميع تعاملاته في العمل.

السؤال الرابع عشر: من الأهمية لضابط الشرطة استشارة القيادة في مواقف أمنية معينة وذلك ليس هروبا من المسئولية.

السؤال الخامس عشر: أحيانا يكون على ضابط الشرطة أن يدير عمله الأمني في إطار من المركزية تتم من خلالها كافة الأمور المتصلة بالعمل.

في الأسئلة التالية يتم عرض بعض الخصائص الضرورية التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة. وآراء الضباط في هذه الخصائص.

يعرض السؤال الثاني عشر: من الخصائص الهامة في شخصية ضابط الشرطة التي يجب أن تميزه ويتمتع بها هي الشجاعة والاحترام، فمن الضروري أن يكون ضابط الشرطة شجاعا في المواقف الأمنية التي تواجهه، حتى يكون التصرف متسم بالقوة وحسن التصرف والمواجهة والشجاعة، ويكون الاحترام الذي يحمل في مضمونه معاني كثيرة، فالاحترام إما أن يكون للقيادة أو للذات أو للآخرين.

وقد أجمعت أراء الضباط على أهمية توافر خاصية الشجاعة والاحترام في شخصية ضابط الشرطة، وكانت نسبة الآراء موافقة بالإجماع في الفئتين الأولى - ١٠٠% مقسمة إلي ٨٤٫٢% بشدة و ١٥٫٨% موافقة، والثانية ١٠٠% مقسمة إلي ٩٢٫٢% موافقة بشدة و ٧٫٨% موافقة. وقد عرض لهذه الخاصية السؤال الثاني عشر من الاستبيان (أ).

في السؤال الثالث عشر: تم عرض خاصية المرونة وحسن التصرف في المواقف والمعاملات التي تتم في نطاق العمل. وكلا من الخاصتين له تأثير إيجابي على شخصية ضابط الشرطة ، فالمرونة مطلوبة في مواقف معينة، حتى لا ينزلق الضابط في آثار متتابعة من الجائز أن تكون جسيمة (وهو ما يعبر عنه بأن الموقف تسرب من الضابط، بتصرف خاطئ)، فالمرونة تعني أن شخصية الضابط قابلة للتعامل مع كافة المواقف الأمنية (دون أن تنكسر) بنجاح، ومع المرونة يكون حسن التصرف كل منهما يكمل الأخر فلا تكون المرونة مع تصرف خاطئ ولا يكوز حسن التصرف مع الجمود. وقد أجمعت أراء الضباط على أهمية أن تتسم شخصية ضابط الشرطة بالمرونة وحسن التصرف.

ـ **الفئة الأولى:** نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٨٦٫٤ % موافقة بشدة و١٣٫٦% موافقة. ـ **الفئة الثانية:** نسبة الموافقة أيضا ١٠٠% منها ٩١٫٦% موافقة بشدة و٨٫٤% موافقة. ولم تسجل أي أراء معارضة كذلك.

السؤال الرابع عشر: يعرض الاستبيان لموقف هام وفعال في شخصية

ضابط الشرطة، وهو طلب المشورة من القيادة للوصول إلي أداء جيد وتنفيذ فعال في المواقف الأمنية، وضابط الشرطة في هذا الموقف يحتكم إلي الخبرة ويتوجه بالرأي الصائب دون أن يكون ذلك هروب من المسئولية. فالفارق كبير بين من يطلب من قائده أو رئيسه المباشر مشورته في موقف أمني معين، أو يعرض عليه واقعة قانونية يبتغى الرأي والنصح. وبين من يوضع في موقف مسئولية فلا يستطيع تسير الأمور وإدارة الموقف ويتهرب من هذه المسئولية، لفشله في تنفيذ المطلوب في مثل هذا الموقف. وبهذا المفهوم أجمع أيضا الضباط في الفئتين على أهمية وفاعلية استشارة القيادة.

ـ **الفئة الأولى:** بلغت نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٧٣٫٨% موافقة بشدة و٢٦٫٢% موافقة. ـ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٨٣٫٨% موافقة بشدة و١٦٫٢% موافقة.

السؤال الخامس عشر: والمتضمن إدارة ضابط الشرطة لعملة الأمني في إطار المركزية تتم من خلالها كافة أمور العمل. قد يفضل جانب من الضباط الأسلوب المركزي في إدارة العمل الأمني حتى يستطيع السيطرة على المواقف والتركيز في التصرف من خلاله فكره هو فقط، وقد يكون هذا الجانب على صواب في بعض الجوانب وليس كذلك في البعض الآخر. فيما يفضل الجانب الآخر من الضباط أسلوب اللامركزية لما يتميز به من المرونة المطلوبة وتدريب المرءوسين على سلطة اتخاذ القرار والتصرف في المواقف المختلفة، وبين هذا وذاك يكون اتجاه وسط يفضل الإدارة بأسلوب ممزوج بالأسلوبين فهو مركزي في أمور معينة ولا مركزي في أمور أخرى، لذلك فإن أراء الضباط في الفئتين جاءت بعضها بالموافقة على أسلوب الإدارة المركزية وبعضا منها معارض لهذا الأسلوب.

ـ **في الفئة الأولى:** بلغت الآراء الموافقة على نظام المركزية ٧٠٫٨% منها ٢٤٫٨% موافقة بشدة و٤٦% موافقة. بينما بلغت نسبة آراء المعارضة ١٨٫٨% والمعارضة بشدة ١٠٫٤ %، بإجمالي معارضة ٢٩٫٢% للمركزية

ــ **وفي الفئة الثانية:** فقد بلغت الآراء الموافقة ٨١٫٢% منها ١٣٫٨% موافقة بشدة و ٦٧٫٤% موافقة. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٦٫٢% يضاف إليها ٢٫٦% معارضة بشدة، ليصبح إجمالي المعارضة ١٨٫٨%.

فتحديد أسلوب إدارة العمل الأمني سواء مركزي أو لا مركزي إنما يتوقف على شخصية ضابط الشرطة، وبعضا من العناصر الأخرى المكملة.

وبعد أن تم تحليل مجموعة الخصائص التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة. يتبقى في هذه المجموعة سؤال هام يتناول العدالة في تقيم أداء ضابط الشرطة، للحفاظ على شخصيته السوية.

السؤال السادس عشر: من الضروري وجود جهات إشرافية أخرى لتقيم أداء ضابط الشرطة في عمله، بالإضافة للجهة القيادية المباشرة لضمان العدالة التامة، والمحافظة على الشخصية السوية للضابط.

وعدالة تقيم ضابط الشرطة وأدائه لعمله الوظيفي، مطلب حيوي وهام وذلك لأن تعدد جهات التقييم يوضح الصورة ويبين المميزات ويسبب العيوب والمساوئ، فيما لو أقتصر التقييم على جهة واحدة فإن ضمان عدالة التقييم لاشك أنها تهتز، رغم نزاهة الجهة التي نيط بها التقييم، لأن الاعتماد على رأي واحد غير كافي ولا يحقق التقييم الشامل المطلوب .

ــ **الفئة الأولى:** بلغت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% بالإجماع موافقة بشدة ٨١٫٦% وموافقة ١٨٫٤%، ولا توجد أي نسبة أراء معارضة.

ــ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الآراء الموافقة ٩٣٫٨% منها ٨٣٫٤% موافقة بشدة، و ١٠٫٤% موافقة. بينما نسبة ٦٫٢% للمعارضة لتعدد جهات التقييم.

ب ــ في العلاقة مع المرءوسين:

مجموعة من الخصائص والصفات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة أثناء تعامله مع مرءوسيه، هذه الخصائص تحكم العلاقة بين ضابط الشرطة كرئيس ومرءوسيه، في إطار العمل الوظيفي على اختلاف درجات المرءوسين، سواء ضباط من رتب أقل أو من فئات الشرطة الأخرى (أمناء

- مساعدين - صف ضباط - جنود)، وقد يكون من ضمن المرءوسين موظفون مدنيون، وهذه الخصائص متفق عليها في علم الإدارة وتعد من أسس تنظيم العلاقة بين الرئيس ومرءوسيه.

وسيتم استيضاح أراء الضباط بالنسبة لهذه الخصائص في الأسئلة التالية:

السؤال السابع عشر: من الضروري لضابط الشرطة أن يحكم السيطرة على مرءوسيه في العمل.

السؤال الثامن عشر: على ضابط الشرطة الالتزام في علاقته بمرءوسيه بالتعليمات والقواعد (اللوائح)، التي تنظم هذه العلاقة في نطاق العمل.

السؤال التاسع عشر: على ضابط الشرطة أن يكون حريص في علاقته بمرءوسيه، ولا ينزلق معهم إلي مستوي العلاقات المشبوهة.

إحكام السيطرة من الرئيس على مرءوسيه إنما يعني حث المرءوسين على الانتظام في العمل، والالتزام بالنظام الإداري لضمان حسن سير العمل في المرفق، ويعني أيضا أهمية محافظة الرئيس على أنظمة التشغيل بالصورة التي تحقق نجاح العمل. ويعد أحكام السيطرة من أهم خصائص العمل في نطاق القطاع الخاص والعمل الاستثماري، بما يحقق لرءوس الأموال المتداولة الزيادة والربح.

ففي السؤال السابع عشر: يتضح اختلاف أراء الضباط عن هذا المعني:

ـ الفئة الأولي: نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% منها ٦٢,٤% موافقة بشدة ونسبة ٣٧,٦% موافقة. **ـ الفئة الثانية:** نسبة الآراء الموافقة ٩٤,٦% منها ٨٢,٢% موافقة بشدة وموافقة ١٢,٤%. فيما ذهبت نسبة ٥,٤% للمعارضة. ونسبة المعارضة لأن يحكم ضابط الشرطة السيطرة على مرءوسيه، قد تكون قد ذهبت لذلك ظناً وفهماً منها، أن أحكام السيطرة إنما يعني أسلوب الديكتاتورية في الإدارة، مما يعرقل العمل وهذا غير صحيح.

ويطرح السؤال الثامن عشر: خاصية أخري، هي التزام ضابط الشرطة بالتعليمات والقواعد في علاقته بمرءوسيه، وهي تعني الالتزام القانوني في

المعاملة مع المرءوس دون تجاوزات أو تعقيدات، وبــذلك يكــون أحكــام السيطرة في إطار التزام قانوني تحسن به إدارة العمل.

ــ **الفئة الأولي:** بلغت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% مقسمة ٦٣% موافقــة بشدة و٣٧% موافقة. ــ **الفئة الثانية:** بلغت نســبة الآراء الموافقــة ٩٥% منها ٤٤,٢% موافقة بشدة و نسبة ٥٠,٨% موافقة، فيما بلغت نســبة الآراء المعارضة ٥% ولا توجد آراء معارضة بشدة.

ومع قيام ضابط الشرطة - الرئيس أو القائد - بأحكام الســيطرة علــي مرءوسيه والالتزام بالقواعد والتعليمات فــي علاقته بهم. **يعرض الســؤال التاسع عشر** لخاصية هامة، كثيرا ما ترتبت عليها آثار سيئة للضابط وهــي خاصية الحرص في العلاقة بالمرءوسين. ومفهوم هذه الخاصية هو حرص ضابط الشرطة على أن تكون علاقته بمرءوسيه (على اخــتلاف فئــاتهم أو درجاتهم) هي علاقة عمل أولا وأخيرا، ينظم هذه العلاقة القانون بمــا هــو متاح من نصوص وقواعد، تحكم علاقة الرئيس بمرءوسيه، وأن كان هناك جانب إنساني أو بعد اجتماعي فيكون المقصود به إنما خدمة علاقة العمل، وتهيئة المرءوس نفسيا ومعنويا لأداء عمله فــي إطــار احتــرام لقيادتــه وإخلاص للعمل، وكثيرا ما يزيد ضابط الشرطة في بعض جوانب علاقتــه بمرءوسيه، بصورة لا تكون في صالح العمل، ومن هذه الجوانب التســاهل في القيادة - عدم القدرة علي تسير نظام العمل - والاهتمام بإنجاز المرءوس لمصالح الرئيس الشخصية دون مراعاة للصالح العام............ وغير ذلــك من سلبيات.

ــ أجمعت آراء ضباط **الفئة الأولي** على أهمية حرص ضابط الشرطة فــي علاقته بمرءوسيه. حيث كانت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% مقســمة إلــي ٨١,٦% موافقة بشدة ونسبة ١٤,٤% موافقة. ولا توجد أي آراء معارضة.

ــ وفي **الفئة الثانية** بلغت نسبة الآراء الموافقة ٩٥% منها نســبة ٧١,٤% موافقة بشدة ونسبة ٢٣,٦% موافقة. وذهبت بعض آراء للضباط لمعارضة

مبدأ حرص ضابط الشرطة مع مرءوسيه بنسبة ٥% ، ولا معارضة بشدة.

والملاحظ بعد عرض الأسئلة الثلاثة السابقة، أن علاقة ضابط الشرطة بمرءوسيه من الضروري أن تتسم بإحكام السيطرة، والالتزام، والحرص.

وهذه الخصائص تضفي في النهاية طابع من الاحترام، على العلاقة التي تربط ضابط الشرطة بمرءوسيه، وهذا في النهاية لصالح العمل عامة.

السؤال العشرون: على ضابط الشرطة مراعاة العدالة والمساواة في معاملته مع مرءوسيه، وعدم التميز بين بعضهم البعض.

السؤال الحادي والعشرون: من الأهمية أن يتمتع ضابط الشرطة بقدر من الرحمة والإنسانية في معاملته مع مرءوسيه، وهذا ليس ضعفا منه.

السؤال الثاني والعشرون: من الأهمية لضابط الشرطة أن يراعي الجانب النفسي والحالة المعنوية أثناء تعامله مع مرءوسيه.

السؤال الثالث والعشرون: على ضابط الشرطة أثناء تعامله مع مرءوسيه، أن يتجنب الجوانب التي كان يبغضها في معاملة رئيسه له (لا تُرضيه).

مجموعة من الخصائص التي تضاف إلي المجموعة السابق عرضها والتي وأن كانت - المجموعة الأولي - تتعلق بالتحكم في العلاقة بين الضابط ومرءوسيه، وتوضح معيار هذه العلاقة وما تتسم به. إلا أن المجموعة الجاري تحليل آراء الضباط بشأنها من خصائص تتركز على الجوانب الفنية في هذه العلاقة فلا أحد يستطيع أن ينكر أهمية العدالة والمساواة وعدم التميز بين المرءوسين، والرحمة، ومراعاة الجوانب النفسية للمرءوس وحالته المعنوية.

وبصفة عامة أن يتعامل الضابط - وهو رئيس أو قائد - مع مرءوسيه المعاملة التي كان يتمني - أو يحب - أن يعامله بها قائده أو رئيسه.

هذه الخصائص السابقة تمثل الجانب الفني التي لابد أن يراعيه الرئيس وهو بتعامل مع مرءوسيه، وهى بالإضافة إلي مجموعة الخصائص السابقة - أحكام السيطرة، الالتزام، الحرص - تشكل قاعدة عامة، إذا نفذها

ضابط الشرطة نجح في قيادة مجموعة العمل تحت رئاسته، وبصفة عامة هذه الخصائص متفق عليها بين خبراء علم الإدارة والباحثين.

ـ وقد جاءت أراء الضباط في كل من **الفئتين الأولي والثانية** لتسجل بالإجماع بنسبة ١٠٠% موافقة على أن تتمتع شخصية ضابط الشرطة بهذه الخصائص، وذلك تمشيا مع فكر ورأي الخبراء والعلماء في المجال المتخصص للإدارة، وهذا أيضا ما يوجبه صالح العمل.

ونجمل هذه الخصائص في أن ضابط الشرطة في وقت كان مرءوس له رئيس أو قائد في عمله، فإنه من الطبيعي أن يكون لهذا القائد أو الرئيس مجموعة سمات وخصائص يتميز بها، ويقابل ذلك بعض من الصفات والخصائص التي تؤخذ عليه في معاملته مع المرءوسين، وضابط الشرطة يعجب بالصفات المتميزة، ويكون ناقدا للصفات السيئة التي يتعامل بها رئيسه معه، فإن هذا الضابط عليه عند وصوله إلي مستوي القيادة، أن يتجنب في معاملته تلك الخصائص السيئة التي كان لا يحبها في رئيسه.

رابعا ـ النتائج العامة المستخلصة من الدراسة الميدانية بشأن سمات شخصية ضابط الشرطة:

خلصت الدراسة الميدانية في نطاق القسم الأول من الاستبيان إلي النتائج:

أ- بالنسبة للخصائص التي يجب أن تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة في نطاق عمله الوظيفي:

أكدت الدراسة الميدانية صدق اتجاه البحث إلي أهمية تمتع شخصية ضابط الشرطة بمجموعة خصائص وسمات، لا يقدر على الإحساس بها والشعور بأثرها سوى ضابط الشرطة ذاته، وتتكامل هذه الخصائص والسمات مع بعضها لتكون الشخصية المأمولة لضابط الشرطة وبيانها:

- تأدية العمل الوظيفي في إطار من توجيه القيادة ونصحها، وذلك يمثل منظومة في أداء العمل، ومن الاهمية الاستفادة بخبرة القيادة في العمل.

- حسن الاستماع لتعليمات القيادة، دون خوف أو تخاذل بسبب أنها تمارس السلطة على الضابط، وهي المسئولة عن تقيم أدائه في العمل، مع ملاحظة أن هذا التقييم يتم بأسلوب معين ومنهج مدروس، ومن الصعب أن تشذ القيادة المسئولة في هذا التقييم حسب الأهواء.
- مراعاة آراء الضباط الزملاء في العمل وبخاصة الأقدم في الرتبة، لأنهم يمثلون الخبرة في العمل الأمني بالإضافة للخبرة القانونية، مع عدم التأثر بهذه الآراء أكثر من اللازم حتى لا يؤثر ذلك على الشخصية
- أداء الضابط لعمله الوظيفي بفهم وأن لم يقتنع بهذا العمل، والفهم هو السبيل للاقتناع، وعدم الاقتناع حاجز نفسي يضر في تنفيذ العمل ويؤثر على مؤديه، وقد يكون لقلة الخبرة والحكمة في هذه المواقف دور هام.
- القدرة على نسج خيوط العلاقة الطيبة الحسنة مع القيادة، ولن يتأتى ذلك إلا بتجنب المواقف المؤدية للخلاف مع القيادات التي تصل لمرحلة الصدام بين الضابط وقيادته، بالإضافة لإطاعة القواعد والتعليمات حتى لو كانت تعوق حرية الضابط، لأن الحماس الزائد في العمل والانطلاق بلا قيود قد يؤدي إلي نتائج سلبية ومواقف صعبة، فالقواعد والتعليمات هي المنظمة للحماس والموجه للانطلاق. ويكمل خيوط هذا النسيج الجميل عدم الأقدام علي نقد القيادة وتحمل فكرها، لأن هذا النقد غالبا يكون ذو مردود سلبي وآثار سيئة في نفس القيادة المسئولة.

وقدرة شخصية ضابط الشرطة على تحمل القيادة إنما يكون بمهارة الضابط في استيعاب فكر قيادته، وتوظيف هذه المهارة في حسن تنفيذ العمل الموكل إليه. وانصراف الشخصية إلي الشكوى المستمرة من القيادة، يؤدي بالقطع إلي فقد الضابط لتركيزه في عمله، وقد يسبب ذلك أزمات نفسية منها شعور الشخصية بالاضطهاد وهذا ما يسمي بالاضطهاد الشعوري.

- تحديد أسلوب الإدارة الذي يتواءم مع طبيعة العمل الأمني، فضابط الشرطة الناجح هو الذي يطلق المركزية في الإدارة، وقت أن تكون هي

أنسب من غيرها لتسير العمل أو مواجهة موقف، ويتنوع في أسلوب إدارته بمرونة القائد المحنك، مراعيا الظروف المحيطة والأحداث.

- القدرة الإبداعية الإيجابية المفيدة للعمل، وهي أن تمتلك الشخصية حس إبداعي في أداء العمل الأمني، ويكون هذا الحس الإبداعي متوافق مع نظام العمل ومعبرا عن فهم الضابط لجوانب عمله، بذلك لا تكون القدرة على الإبداع مصدر خلاف مع القيادة، من أجل تطوير أداء العمل.
- تكامل الشخصية بسمات ذاتية تفيد حياة العملية، منها المحافظة على منظومة الأداء الوظيفي، دون الاهتمام باستقلالية الرأي المخالف لطبيعة الأداء، فلا يؤدي ضابط الشرطة عمله بأسلوب مغاير ومختلف عن باقي زملاءه تعبيرا عن إيمانه باستقلال شخصيته في العمل. والمشورة للقيادة المسئولة ليس عيبا أو انتقاصا من القدرة، وليست هروبا من المسئولية، بل هي سمة الشخصية السوية المدركة لأبعاد المواقف الأمنية الصعبة.
- الموضوعية والعدالة عند التقييم، فضابط اليوم هو قائد الغد إن شب على هذه السمات الواعية في تقيم مرءوسيه، شاب عليها وهو قائد.

ب- خصائص يجب أن تتمتع بها الشخصية في العلاقة مع المرءوس:

إن العلاقة ضابط الشرطة ومرءوسيه قد يكونوا ضباط أقل في الرتبة، أو من قوات الشرطة الأخرى المختلفة، هي علاقة ذات أبعاد معينة، ودائما ما تتمتع هذه العلاقة بخصائص مميزة لا يحكمها العمل الوظيفي فقط، لأنها لو قامت على هذا البعد كانت علاقة ضعيفة هشة، بل لابد في هذه العلاقة من مراعاة البعد النفسي عند المرءوس وظروفه المختلفة التي تحيط به.

فضابط الشرطة الناجح في عمله لابد أن يراعي هذه الأبعاد في علاقته مع مرءوسيه ويضاف إلي ذلك، أحكام السيطرة على المرءوسين في نطاق العمل، وسمة الحرص والالتزام في العلاقة مع المرءوس التي تمنع الضابط من الانزلاق في علاقات دون المستوي مع مرءوسيه، بل تدفعه إلي أن تكون هذه العلاقة في إطار موضوعي ينظمه العمل.

المبحث الثاني
الدراسة الميدانية
للضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة

بعد أن تم عرض الضغوط التي تؤثر على شخصية ضابط الشـــرطة في نطاق الدراسة العلمية، وهي متنوعة بــين ضـــغوط ذاتيـــة (نفســـية)، وضغوط خارجية تتمثل في ضغوط وظيفية واقتصادية واجتماعية. نعـــرض فيما يلي لدراسة ميدانية لبيان هذه الضغوط عمليا من خلال آراء الضـــباط، وما تمثله هذه الضغوط من صعوبات تواجه ضابط الشرطة في حياته سواء الوظيفية أو العادية، ويكون لها أما تأثيرا إيجـــابي أو تـــأثير ســـلبي علـــى شخصية ضابط الشرطة، مع تنوع الآراء وتباينها بالنسبة لمدى تأثير هـــذه الضغوط من ضابط إلي أخر.

الفرع الأول
بيان أهداف الدراسة الميدانية وتحديد أسئلة الاستبيان

أولا ــ الضغوط الوظيفية (في الإطار الوظيفي) وتنقسم إلي:

أ ــ بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بقيادته:

وقد شملت الدراسة الإحصائية في هذا النطاق أسئلة بيانها:

لقياس مدى رضاء ضابط الشرطة عن عمله الأمنـــي واقتناعـــه بهـــذا العمل. وآثار المشكلات التي يتعرض لها ضـــابط الشـــرطة وينـــتج عنهـــا تعرضه للجزاء. ثم آراء الضباط في طموحات الوصـــول إلـــي المناصـــب القيادية والرئاسية. ثم أسئلة لقياس عمق العلاقة بين ضابط الشرطة وقيادته المباشرة، ومدي تقدير القيادة للعمل الذي بـــه ضـــابط الشـــرطة، وقيادتـــه المباشرة، ومدي إحساس القيادة بالمشكلات والصعوبات التي تواجه ضـــابط الشرطة، وكيف يتم تذليل هذه الصعوبات.

ب ــ بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بزملائه ومرءوسيه في العمل:

شملت الدراسة الميدانية في هذا النطاق أسئلة: لقياس مدي بُعد هــذه العلاقة ونطاقها، وإلي أي مدي يؤثر تميز القيادة المباشرة في المعاملة بــين الضباط. وتوضيح أساس العلاقة بين الضابط ومرءوسيه في العمل.

ت ــ بالنسبة للإطار الوظيفي من المنظور الشخصي لضباط الشرطة:

شملت الدراسة الميدانية أسئلة مقسمة كما يلي: لقياس مــدي فخــر ضباط الشرطة بوظيفته، واقتناعه النفسي بما يؤديه من عمل أمني. ومــدي الرغبة في معرفة التقرير السنوي، وما يحتويه من تقييم للأداء خلال عــام منصرم، ومدى أهمية ذلك له. وللوقوف على مدى تفضيل ضابط الشــرطة للعمل في نطاق أماكن معينة، ومدى تأثير العمل الذي يشغله ضابط الشرطة على حياته الشخصية. ومدى الرغبة في أن يخضع لقانون الشرطة.

ثانيا ــ الضغوط الاجتماعية (في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة) بيانها

أ ــ في نطاق الأسرة:

أسئلة لقياس مدى تأثير عمل ضابط الشرطة على حياته الأسرية، وأدائه لدوره المطلوب في رعاية أسرته والاهتمام بشئونها، بالشكل الذي يحقق لـــه بُعد نفسي يبث فيه الطمأنينة على أسرته ومستقبلها، وتحقيق الاستقرار له.

ب ــ في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة بضابط الشرطة.

أسئلة لقياس مدى تأثير البيئة الاجتماعية على ضابط الشرطة فــي أداء عمله، وتتنوع بين الصداقات الاجتماعية المحيطة به، وما يمثل ذلــك مــن عبء نفسي على الضابط كفرد في المجتمع ينتظر منه القيام بقضاء الحوائج

ثالثا ــ الضغوط الاقتصادية (في نطاق الجوانب المادية):

شملت الدراسة الميدانية في هذا الجانب الهام أسئلة لقياس العبء النفسي الذي يتعرض له ضابط الشرطة نتيجة للضغوط الاقتصادية المحيطة به، مع ما يشهد المجتمع من متغيرات شاملة، وزيادة مطردة لأســعار الاحتياجــات المطلوب توفيرها لكل أسرة، ومطالبة ضابط الشــرطة بتحقيــق المعادلــة الصعبة للغاية، التي طرفيها أداء عمله بنزاهة مع الوفاء باحتياجات أسرته.

الفرع الثاني

تحليل نتائج الاستبيان التي تم التوصل إليها

أولا ــ الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها الضابط من خلال عمله الأمني:

أ ــ ضغوط في نطاق علاقة ضابط الشرطة بقيادته:

ــ السؤال الأول: هل أنت راض عن عملك كضابط شرطة.

الفئة الأولي: نعم ــ ٣٣٤ ٦٦,٨ % **لا ــ ١٦٦** ٣٣,٢ %

الفئة الثانية: نعم ــ ٣٧٨ ٧٥,٦ % **لا ــ ١٢٢** ٢٤,٤ %

يلاحظ أن النسب قريبة بين الفئتين بالنسبة للإجابة [نعم]، وأن كان نسبة الإجابة [لا] بالنسبة **للفئة الأولى** تفوق نسبة الإجابة [لا] **للفئة الثانية**، وذلك رغم أنه ينظر إلي ضابط الشرطة الذي يعمل في نطاق جهات الفئة الأولى على أنه يعمل في نطاق قطاع متميز في جهاز الشرطة ماديا ونفسيا.

ــ السؤال الثاني: هل تشعر أنك تعمل في المكان المناسب مع إمكانياتك وقدرتك وكفاءتك.

الفئة الأولي: نعم ــ ١٧٧ ٣٥,٤ % **لا ــ ٣٢٣** ٦٤,٦ %

الفئة الثانية: نعم ــ ١٣٧ ٢٧,٤ % **لا ــ ٣٦٣** ٧٢,٦ %

ويجب التوقف أمام إجابات كلا من الفئة الأولى والثانية على هذا السؤال:

حيث أن نسبة الإجابة [نعم] إلي [لا] ١: ٣ مما يعني أنه أمام كل ضابط شرطة يشعر ويقتنع بأنه يعمل في مكان يناسب إمكانياته وقدرته، فإنه يوجد ثلاث ضباط شرطه يشعرون بأنهم يعملون في أماكن لا تتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم وكفاءتهم، وذلك يؤثر على قدرة ضابط الشرطة في أداء عمله وإنجاز ما يطلب منه من مهام أمنية، بالإضافة لأن ذلك يوقع ضابط الشرطة تحت عبء نفسي ثقيل.

وتثير إجابة الفئة الأولى البالغة نسبة النفي فيها ثلاثة أضعاف الموافقة أكثر من علامة استفهام، بل وتعجب في ذات الوقت، حيث أن العمل في نطاق جهات الفئة الأولى يتوقف بقدر كبير على رغبة الضابط وتميزه في

عمله، ويمكن تفسير ذلك بأن النفي المقصود بـــه مكان العمل داخل نطـــاق جهات الفئة الأولى، وليس العمل في أحد هذه الجهات ذاتها.

ـ السؤال الثالث: هل تعتقد أن الظلم الذي قد يتعرض له ضابط الشـــرطة في العمل الأمني يكون السبب فيه............... (أذكر سبب من الأتي).

الأسباب	الفئة الأولى		الفئة الثانية	
ضابط الشرطة نفسه	١٧٤	٣٤٫٨%	٢٤٧	٤٩٫٤%
ضعف الخبرة	٥٧	١١٫٤%	٢٣	٤٫٦%
تشدد القيادة	١١٢	٢٢٫٤%	١٧١	٣٤٫٢%
عدم فحص القيادة للموضوع	—		٢٩	٥٫٨%
سوء التشغيل	٦٢	١٢٫٤%	٢٧	٥٫٤%
ضغط العمل	٩٥	١٩%	٢٨	٥٫٦%

(عرض لأراء الضباط من عينة البحث في السؤال ٣)

بتحليل نتائج الاستبيان لهذا السؤال يتبين اختلاف الأسباب التي قد تؤدي إلي الظلم، الذي يتعرض له ضابط الشرطة أثناء أداء عمله الأمني، وإن تباينـــت أراء الضباط بالنسبة لهذه الأسباب. وقد اتفقت أراء نسبة كبيرة ســـواء فـــي الفئة الأولى أو الثانية، على أن الضابط ذاته قد يكون السبب فيما يتعـــرض له من ظلم، ويكون ذلك بتصرفاته الخاطئة أو أخطاءه في العمل...... ألخ.

ثم تكمل الآراء بنسب متفاوتة ذكر الأسباب التي يمكن أن تكـــون مصـــدر للظلم الذي يتعرض له ضابط الشرطة، وذلك حسب وجهة النظر وهي:

- **تشدد القيادة:** والمعنى أنه إذا كان يطلب من الضابط في مواقف معينـــة أن يؤدي عمله مستعينا بروح القانون، وفي مواقف أخـــرى أن يطبـــق نص القانون، فإنه يكون من الأفضل أن تتعامل القيادة مع الضابط بذات المبدأ، في حالة ارتكابه خطأ يؤدي إلي مساءلته وتوقيع جزاء عليه، هنا يشعر ضابط الشرطة بأنه قد تعرض لظلم، وقع عليه رغم أنه قد يكون بالفعل مخطأ ويتحمل نتيجة هذا الخطأ، لكن شعوره بـــأن قيادتـــه قـــد تشددت معه في هذا الموقف، هذا الشعور له مردود نفسي سلبي وعبء

عصبي يؤثر بلا شك على أداءه الذهني أو البدني في عمله، ويشعره بإحباط ويخفض من روحه المعنوية ومن معدل أدائه.

- **ضغط العمل:** وقد بلغت النسبة في الفئة الأولى ١٩% وفي الفئة الثانية ٦ر٥%. وتحليل ذلك أن ضغط العمل يؤدي إلي الخطأ الذي يوقع ضابط الشرطة في المسائلة ويعرضه للجزاء، وقد يكون ذلك في مواقف يشعر فيها أنه قد تعرض لظلم نتيجة لضغط العمل، والاختلاف في نسبة الرأي للفئتين تعكس الرؤيا لاختلاف العمل بين الجهات الأمنية في نطاق كل فئة عن الأخرى.
- **سوء التشغيل:** بلغت النسبة للرأي في الفئة الأولى ٤ر١٢ % وفي الفئة الثانية ٤ر٥% وسوء التشغيل هو مكمل لضغط العمل، وكلاهما من الأسباب التي توقع ضابط الشرطة في خطأ، يؤدي إلي أن يتعرض من قيادته لظلم بصورة المختلفة، فنتيجة لضغط العمل الأمني ووجود عجز في أعداد الضباط في أماكن العمل الشرطي، يؤدي ذلك إلي نظام ضغط في التشغيل، فمثلا يكون ضابط الشرطة معين في خدمة في النوبة الليلية ثم في الصباح يستمر في العمل في خدمة أخرى وهي متنوعة (بين خدمات الجامعة أو الترحيل أو العرض للمتهمين أو تأمين تحركات مأمورية هامة أو شخصية هامة). وبذلك يصعب أن يكون الأداء متميز.
- **ضعف الخبرة:** ومرجع هذا السبب إلي ضابط الشرطة ذاته، فقد يتعرض لموقف معين في العمل يتصرف في نطاقه بصورة خاطئة تجلب له المسئولية والجزاء، ويكون السبب في ذلك ضعف خبرة الضابط بصفة عامة، حيث أنه لم يكتسب بعد الخبرة المطلوبة في العمل الأمني، أو ضعف خبرته بصفة خاصة حيث أنه يعمل في نطاق هذا العمل الأمني من فترة وجيزة، ولم يتم تلقينه وتدريبه جيدا لممارسة مهام هذا العمل. ونسبة الآراء بشأن هذا السبب هي أراء الفئة الأولى ٤ر١١%، وأراء الفئة الثانية ٦ر٤%.

❖ **وأخيرا عدم فحص القيادة للموضوع**: والمعنى أن القيادة لا تقوم بفحص موضوع المسألة التي يتعرض لها ضابط الشرطة، أو يتم فحص الموضوع على عجالة من الأمر، أو يتم فحصه ولكن فحص غير مكتمل الجوانب، فيؤدي ذلك إلي ظلم يقع على ضابط الشرطة، حيث أن أراء الضباط في الفئة الأولى جاءت خالية تماما من اعتبار هذا السبب من أسباب تعرض الضابط للظلم في عمله، بينما ذهب رأي الفئة الثانية إلي اعتبار ذلك بنسبة ٥٫٨%.

ـ السؤال الرابع: أحيانا يؤثر الظلم الذي يقع على الضابط في أداء العمل.

الفئة الأولي: أوافق بشدة ٣٣١ ٦٦,٢% **أوافق** ١٦٩ ٣٣,٨% **أعارض** ـ

الفئة الثانية: أوافق بشدة ٤٢١ ٨٤,٢% **أوافق** ١٦٩ ١٥,٨% **أعارض** ـ

لاشك أن الإنسان في تكوينه النفسي يتأثر بما يتعرض له من مواقف وضغوط تؤثر فيه، ويكون التأثير ذو درجات عالية عندما يكون نتاج أسباب ليس للمرء أي دخل فيها، فمن الطبيعي والمنطقي أن تجمع آراء الضباط بالموافقة، على أن الظلم الذي يتعرض له ضابط الشرطة يؤثر في أداءه لعمله، وفي مقدار عطاءه وفاءه وإخلاصه، ويكون ذو مردود سلبي على طبيعة الشخصية المعروف بها المرء فيثور غضبا إذا كان حليم، ويتعامل بأسلوب جاف إذا كان لين، وهو في ذلك يتلمس طريق العدالة.

ـ السؤال الخامس: أحيانا يتعرض ضابط الشرطة لضغوط، من أجل إنجاز بعض الأعمال في إطار المجاملات، سواء خاصة به شخصيا أو بزملائه.

ضابط الشرطة أثناء أداه عمله يهدف بداية ونهائيا إلي الصالح العام ومنفعة المجتمع في نشر الأمن وتحقيق العدالة، دون النظر إلي تحقيق أي أغراض خاصة أو مصالح فردية، تطغى على الأهداف الأساسية الثابتة التي تعمل من أجل الجماعة. وهذا التساؤل يقيس ما يتعرض له ضابط الشرطة من ضغوط يكون الهدف منها إنجاز بعض الأعمال، ومصادر هذه الضغوط متعددة فهي أما شخصية - خاصة بالضابط ذاته- وتتنوع في مغذى هذا

المصدر بين اجتماعية أو استفادة مادية أو معنوية. وأما وظيفية بتأثير من الزملاء في العمل - سواء بمفهوم العمل العام كضابط شرطة عموما، أو مفهوم العمل الخاص كضابط يعمل معه في نفس مكان العمل أو في ذات نطاق العمل - ويفهم من سياق التساؤل أن المطلوب إنجاز ضابط الشرطة لبعض الأعمال في إطار المجاملات، فهي أعمال تخضع لمعاني ومفاهيم متعددة ولكنها في النهاية لا تتمتع بالصفة القانونية الخالصة.

- وقد ذهبت أراء الضباط في **الفئة الأولى** إلي نسبة موافقة بلغت ٥٧٫٨% وموافقة بشدة ٤٢٫٢%، وبذلك تكون الآراء ١٠٠% ذهبت إلى أن الضابط يتعرض لمثل هذه الضغوط لإنجاز بعض الأعمال.

- ولم يختلف الوضع كثيرا بالنسبة لآراء الضباط في **الفئة الثانية**، حيث ذهبت غالبية الآراء إلي الموافقة بنسبة٥١% وموافقة بشدة ٤٣٫٤%، بإجمالي ٩٤٫٤%. بينما نسبة الآراء المعارضة ٥٫٦%، وهذا يدل على قدر الضغوط التي تمارس على الضابط من أجل قيامه بعمل لو أنه قانوني.

ويخرج التساؤل الأعمال التي تعطي القيادة توجيه للضابط، بأن يتبع في القيام بها أسلوب معين، وذلك حرصا على تنفيذ القانون ومراعاة الظروف المحيطة، وحرصا على حقوق الأفراد والسياسة الأمنية.

- السؤال السادس: أحيانا يتحدث الضابط بصراحة وصدق عما يواجه من مشكلات، وذلك عند الاجتماع مع المستويات الإشرافية العليا.

في جهات العمل الشرطية يتم تنظيم اجتماعات ومقابلات ميدانية، بين الضباط والمستويات والقيادية المسئولة التي تمثل في مساعد الوزير المختص، أو مدير الأمن (المصلحة - الإدارة العامة).

- وقد ذهبت أغلبية الآراء في **الفئة الأولي** إلي الموافقة، حيث بلغت النسبة ٦٣٫٢% موافقة ونسبة الآراء المعارضة ٢٤٫٢% والآراء المعارضة بشدة ١٢٫٦%، بإجمالي ٣٦٫٨% متمسكة بعدم حدوث هذه المصارحة بين الضابط والقيادات المسئولة عن صنع القرار واتخاذه أثناء الاجتماعات.

ـ وفي **الفئة الثانية** بلغت الآراء الموافقة بشدة ١٥,٦% ونسبة الموافقة ٤٣,٦%، بإجمالي ٥٩,٢%، وهي نسبة تقترب من نسبة الموافقة في الفئة الأولي وأن كانت تقل عنها. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٤,٨% ونسبة المعارضة بشدة ٢٦%، بمجموع نسبة معارضة بلغت ٤٠,٨%، وهي نسبة أعلي قليلا من نسبة الآراء المعارضة في الفئة الأولي. مع ملاحظة أن نسبة الآراء المعارضة بشدة في الفئة الثانية تزيد قليلا عن ضعف نسبة الآراء المعارضة بشدة في الفئة الأولي ٢٦% مقابل ١٢,٦%.

ب ـ العلاقة بين ضابط الشرطة وزملائه ومرءوسيه:

ـ السؤال السابع: أحيانا يتسبب الضابط لزميله في مشكلة توقعه في مخالفة ينال بسببها جزاء إداري.

أن تكون العلاقة بين ضابط الشرطة وزميله في العمل علاقة جيدة، ومصدرها الاحترام والمحبة والمودة، فهل يمكن أن يكون ضابط الشرطة مصدر مشكلة وجزاء لزميله ؟ ولتصور ذلك احتمالين:

أولا: نطاق العمل الذي يجمع بينهما.

الثاني: أن يطلب الضابط من زميله معروفاً له أو القيام بخدمة تعود عليه بمشكلة أو تسبب مسألته.

ـ وفي هذا الشأن بلغت آراء **الفئة الأولي** الموافقة نسبة ٧٩,٤% والموافقة بشدة نسبة ١١,٢% بإجمالي ٩٠,٦%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٩,٤%. وفي **الفئة الثانية** بلغت آراء الضباط الموافقة نسبة ٥٩,٢% والآراء الموافقة بشدة ٢٤,٢% بإجمالي موافقة ٨٣,٤%، بينما بلغت الآراء المعارضة نسبة ١٠,٨%، والآراء المعارضة بشدة ٥,٨%، بإجمالي آراء معارضة نسبته ١٦,٦%.

والآراء التي وافقت تذهب في ذلك إلي تعامل هذا الزميل بحسن نية وثقة مع زميله، وهذا شيء مطلوب ولكن لابد أن يقدر ذلك بقدره. وعلى العكس فإنه يفسر رأي الضباط الذين عارضوا ذلك، إلى أن ضابط الشرطة

يمتلك من الخصائص والمميزات التي تمكنه من أن يكون على وعي وأدراك وتركيز، سواء في نطاق العمل أو في نطاق المجاملات مع زملائه في العمل أو من خارج العمل، وهو في ذلك يمكن أن يتجنب المشكلات.

ـ السؤال الثامن: أحيانا تميز القيادة المباشرة في المعاملة بين الضابط وزملائه بمعيار موضوعي يعتمد على الكفاءة في العمل.

من المعايير الموضوعية التي تطبقها القيادة للتمييز في المعاملة بين المرءوسين، معيار الكفاءة في العمل، فمن الصعب المساواة بين أثنين من الضباط أو أكثر، يتميز أحدهم بكفاءة عالية في أداءه لعمله.

ـ وقد اتفقت أغلبية آراء الضباط في الفئة الأولي أو الثانية على ذلك، حيث بلغت في **الفئة الأولي** نسبة الموافقة ٤٢,٦% والموافقة بشدة ١٨,٢% بإجمالي ٦٠,٨%. بينما بلغت الآراء المعارضة ٣٩,٢%.

ـ وفي **الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٤٣,٨% وهي تزيد عن ضعف نسبة الآراء الموافقة بشدة في الفئة الأولي. ونسبة الموافقة ٣٣,٦%، بإجمالي موافقة ٧٧,٤%. بينما الآراء المعارضة ٢٢,٦%.

والملاحظ زيادة نسبة الآراء الموافقة في الفئة الثانية عن نسبة الآراء الموافقة في الفئة الأولي (٧٧,٤%: ٦٠,٦%)، كذلك فإن نسبة آراء المعارضة في الفئة الأولي تكاد تقترب من ضعف نسبة الآراء المعارضة في الفئة الثانية (٣٩,٢ %: ٢٢,٦ %).

ـ السؤال التاسع: أحيانا يكون معيار تميز القيادة المباشرة للمعاملة بين الضباط معتمدا على اعتبارات خاصة شخصية.

في التساؤل السابق كان معيار التمييز بين الضباط هو أحد معايير النظام الإداري الوظيفي، في التمييز بين العاملين في الجهاز الإداري، وهو معيار الكفاءة في العمل. وفي هذا التساؤل فإن معيار التمييز بين الضباط يعتمد علي اعتبارات خاصة شخصية للقيادة المسئولة التي تميز بينهم، سواء لتحديد المعاملة أو للتقييم السنوي أو للترشيح للعمل في أحد الجهات الهامة.

هذه الاعتبارات تتحكم في خيوطها القيادة المسئولة، وبمعني آخر أنـه حسب الاعتبارات التي كونتها القيادة يكون التميز في المعاملة بين الضـباط ولا يشترط أن تكون الكفاءة في العمل هي المعيار الأوحد لذلك. فإنه توجـد معايير متكاملة تضاف إلي الكفاءة في العمل لإمكانية هذا التمييز.

ومثال لذلك: مع اعتبار أن الضابط كفء في عمله لكن على الجانب الآخـر له بعض السلبيات، التي تقلل من إبراز هذه الكفاءة وتقلل من تقديراته فـي العمل، فأنه يمكن تميز ضابط زميل له عنه يكون أقل منه كفاءة في العمل، و لكنه يتمتع بخصائص ومميزات يفتقدها الأول.

ـ وقد بلغت نسبة آراء ضباط **الفئة الأولي** موافقة بشدة ٢٨,٤% وموافقـة ٦٠,٤% ليكون إجمالي الآراء الموافقة على مضـمون سـؤال الاسـتبيان ٨٨,٨%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٧,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٣,٨% ليكون إجمالي نسبة الآراء المعارضة ١١,٢%.

ـ وفي **الفئة الثانية** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٢٣,٤% ونسبة الآراء الموافقة ٥٢,٦%، بإجمالي نسبة آراء موافقة ٧٦%، بينمـا بلغـت نسـبة الآراء المعارضة ١١,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١٢,٦% بإجمالي الآراء المعارضة ٢٤%. ويلاحظ أن الآراء المعارضة فـي الفئـة الثانيـة ضعف الفئة الأولي ٢٤%: ١١,٢%.

ت ـ الإطار الوظيفي من المنظر الشخصي لضابط الشرطة:

ـ السؤال العاشر: ضابط الشرطة يكون دائما فخورا بوظيفته.

إن وظيفة ضابط الشرطة فخرا لكل من ينتمي إليهـا ويؤديهـا، هـذه حقيقة تؤكدها الأزمنة الطويلة ماضية وحاضرة ومستقبله، ويبـرهن عليهـا مقدار التضحيات رجال الأمن المبذولة واستمرارية عطائهم.

ـ **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة ٢١,٤% والموافقة بشـدة ١٠,٢% ليكون إجمالي الموافقة ٣١,٦%. بينما سجلت الأغلبية رفضها، فبلغت نسبة المعارضة ٤٨,٤% والآراء المعارضة بشدة ٢٠% ليكون إجمالي ٦٨,٤%.

ـ وفي **الفئة الثانية** أختلف الوضع حيث كانت الأغلبية للأراء الموافقة حيث بلغت نسبة الآراء الموافقة ٤٧,٨% ونسبة الآراء الموافقة بشدة ١٣,٢% ليكون إجمالي الآراء الموافقة على أن ضابط الشرطة فخورا بوظيفته ٦١%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٢٥,٦% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١٣,٤%، بإجمالي آراء معارضة قدره ٣٩%.

ويمكن تفسير أراء الضباط سواء في الفئة الأولي أو الثانية التي بلغت نسبة المعارضة للفخر بوظيفة الشرطة هذا الحد ـ الأغلبية في الفئة الأولي وخمسي آراء الفئة الثانية ـ لا يوجد سوي تفسير منطقي يجب أن يوضع تحت مجهر البحث والدراسة ويؤخذ في اعتبار الباحثين، هو أن وظيفة ضابط الشرطة أضحت مهنة شديدة الصعاب والمشاقة، وقد زاد كل ذلك في الوقت الحاضر، وأصبح ضابط الشرطة يواجه ضغوط متعددة نتيجة تعرضه لمتغيرات حياته المهنية، أوصلته إلي هذه النتيجة.

ـ السؤال (١١): ضابط الشرطة يستمتع بأنه من رجال السلطة في الدولة

ضابط الشرطة وهو يمارس عمله الأمني يتمتع بنفوذ وسلطات واسعة وهو في ذلك يعد من رجال السلطة في الدولة. فهل يستمتع ضابط الشرطة بمزية أنه من رجال السلطة ؟ وقد جاءت الأغلبية لأراء الضباط معارضة ورافضة لأن ضابط الشرطة يستمتع بأنه من رجال السلطة في الفئتين.

ـ ففي **الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٤,٢% ونسبة الموافقة ٨,٢% بإجمالي قدره ٢٢,٤% ، بينما بلغت آراء المعارضة ٧١,٢% والآراء المعارضة بشدة ٦,٤% بإجمالي آراء قدره ٧٧,٦% لتكون النسبة بين المعارضة والموافقة ٣: ١.

ـ وفي **الفئة الثانية** زادت بعض الشيء نسبة الموافقة حيث بلغت ٢٢% والآراء الموافقة بشدة نسبة ١٠,٨% ليكون إجمالي الموافقة ٣٢,٨%، بينما نسبة المعارضة بلغت ٤١,٤%، ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢٥,٨% ليكون إجمالي المعارضة ٦٧,٢%. بنسبة ٢: ١ رافضة إلى موافقة.

وقد ذهبت الآراء الرافضة لمزية تمتع ضابط الشرطة بأنه من رجال السلطة في الدولة، في تفسير ذلك بأنها تؤكد ضمنيا أن مهمة ضابط الشرطة إنما هي رسالة تحمل في صميمها هدفا نبيلا، وواجب يؤخذ علي عاتق من يتحمله. وإن كانت السلطات التي يمنحها القانون لضابط الشرطة لبلوغ هذه الرسالة وتحقيق هذا الواجب تجعله من رجال السلطة، إلا أنها سلطة مقننة تعمل في إطار من الشرعية القانونية وهي تضاف إلي الأعباء التي يتحملها ضابط الشرطة وليست مزية يتمتع بها .

ـ السؤال(١٢): أحيانا يؤدي الضابط العمل المطلوب منه فقط دون زيادة.

المقصود بأن يؤدي ضابط الشرطة العمل المطلوب منه فقط دون زيادة، هو القيام بأعمال الوظيفة في النطاق المحدد لذلك لعدم المساءلة الإدارية، وهذا التساؤل مكمل لسابقه، حيث أن أغلبية أراء الضباط في الفئتين ذهبت إلي أن ضابط الشرطة يؤدي عمله بجد واجتهاد وإخلاص.

ـ وفي التساؤل الحالي، نجد في **الفئة الأولى** نسبة الموافقة بشدة ٢١٫٤% ونسبة الموافقة ٦٦٫٤%، ليكون إجمالي الآراء الموافقة ٧٨٫٨%. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٢٫٢%.

ـ **وفي الفئة الثانية** نسبة آراء الموافقة بشدة ١٠٫٦% والموافقة بلغت ٤٩٫٤%، بإجمالي ٦٠%، فيما بلغت نسبة المعارضة ٢٤٫٢% ونسبة المعارضة بشدة ١٥٫٨%، بإجمالي آراء معارضة ٤٠%.

وتحليل آراء هذا التساؤل أن **ما ذهبت إليه آراء أغلبية الضباط بصدد السؤال انتهى إلي أن** ضابط الشرطة يؤدي عمله الوظيفي، بجد واجتهاد وإخلاص في إطار العمل المطلوب منه فقط دون زيادة، حيث أن معظم الضباط قد أحجم عن أداء العمل بشكل مفتوح، أو بأداء متزايد للعمل المطلوب ـ عطاء بلا حدود ـ حرصا على عدم الخطأ ومن ثم المساءلة ويتبعها الجزاء.

ـ السؤال (١٣): هل ترغب في الاستمرار بعملك كضابط شرطة.

عرضت الدراسة لأن وظيفة ضابط الشرطة هي رسالة قبل أن تكون مهنة يمارسها الفرد، ومع اختلاف المهن وتنوعها ومع الاعتراف بصعوبة بعض المهن، واندراجها تحت مسمى المهن الشاقة، وأيضا مع وجود بعض المهن التي تحمل في مضمونها معنى الرسالة من أجل المجتمع، مثل مهنة الطب والتدريس، إلا أنه بالدخول في تفصيلات هذه المهن نجد أنها وإن كانت تحمل معنى الرسالة إلا أن لها معنى أخر هو الاستفادة المادية لمن يعمل فيها. بينما وظيفة ضابط الشرطة تبقى بمعنى الرسالة والمسئولية التي يؤديها الضابط من أجل أمن وأمان المجتمع. وفي الحديث النبوي الشريف: **(عينان لا تمسهما النار. عين بكت من خشية الله تعالى وعين باتت تحرس في سبيل الله)** متفق عليه.

وبتحليل أراء الضباط نجد الفئة الأولى بلغت الموافقة بشدة ١٣٫٤% والموافقة ٢٣% إجمالي الآراء الموافقة ٣٦٫٤%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٤٢٫٢% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢١٫٤% بإجمالي أراء رافضة بلغ ٦٣٫٦%. لتكون نسبة الموافقة للرفض ١ إلي ٢ تقريبا.

وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٢١٫٢% ونسبة الموافقة ٤٠٫٢%، بإجمالي موافقة ٦١٫٤%، بينما بلغت نسبة المعارضة ٢٩%، والمعارضة بشدة ٥%، ليكون إجمالي المعارضة ٣٤%. وذلك بالإضافة لآراء لم تجيب على التساؤل (لم تذكر اختيار) ٤٫٦%. وبتحليل النتائج تبين أن نسبة الفئة الأولى إلي الثانية ٣٦٫٤ %: ٦١٫٤% أي نسبة ١: ٢. وعلى العكس فإن نسبة الآراء الرافضة للاستمرار في العمل كضابط شرطة في الفئة الأولى إلي الثانية ٦٣٫٦%: ٣٤ % أي تقترب من٢: ١.

ويتضح وجود تباين في الآراء بين الضباط في الفئتين بشأن حقيقة الرغبة في الاستمرار بالعمل كضابط شرطة، فإنه لإيضاح وتفسير ذلك تبقى أهمية معرفة الدوافع الحقيقية الكامنة داخل كل ضابط شرطة أبدى بسببها الرغبة في عدم الاستمرار بالعمل بجهاز الشرطة.

ـ السؤال (١٤): هل ترغب في تغير عملك من ضابط شرطة إلي أي عمل أخر سواء حر أو وظيفة .

في السؤال السابق ذهبت أغلبية أراء **الفئة الأولى** إلي عدم الرغبـة - المعارضة - في الاستمرار بالعمل كضابط شرطة، لذلك فإنه من المنطقـي أن تكون نسبة الموافقة على تغير العمل من ضابط شرطة إلي أي عمل أخر تبلغ ٣٠٫٨% ونسبة الموافقة بشدة ٤١٫٦% بإجمالي موافقة ٧٢٫٤%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة لتغير العمل من وظيفة ضابط الشرطة إلي أي عمل أخر ٢٧٫٦%. ويلاحظ أن نسبة الموافقة على **تغير العمل من ضـابط شرطة إلي أي عمل أخر** وهي ٧٢٫٤% تزيد عن نسـبة الآراء الرافضـة **للاستمرار في وظيفة ضابط الشرطة** والتي بلغت ٦٣٫٦%.

وقد يكون تفسير ذلك أن هناك آراء راغبة في الاستمرار فـي وظيفـة ضابط شرطة، لكن إذا حدث ووجدت وظيفة أفضل سـواء عمـل حـر أو وظيفة عامة، فإنها ترحب بها على حساب وظيفة الشـرطة، وهـذا يـدفعنا للقول أن وظيفة ضابط الشرطة أصبحت محل مقارنة مع وظائف أخـرى، وهي مقارنة سلبية يهدف من ورائها المقارن ترك عمله كضابط شرطة إلي عمل أخر، وهذا مـن الناحية الواقعية والعملية صحيح ويحـدث، وإلا لمـا ترك عدد غير قليل من الضباط العمل في الشرطة لعمل في الهيئة القضائية أو في العمل الحر، أو غير ذلك من الأعمال ذات الدخل المادي المرتفع.. ؟

وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة على التغيـر ٦٫٦% والموافقـة بشدة ٢٣٫٤% بإجمالي ٣٠%، فيما بلغت نسبة الآراء المعارضة على تغير العمل الشرطي ٤٨٫٨% ونسبة المعارضة بشـدة ١٦% ليكـون إجمـالي المعارضة للتغير ٦٤٫٨%. ونسبة آراء ٥٫٢% لم تجيب على السؤال.

ـ السؤال (١٥): لو لم تكن ضابط شرطة هل كنت تتمنى أن تكون ضابطا

هذا السؤال استكمالا للسؤالين السابقين، لتعكس هذه الثلاثية من الأسئلة ما أضحت عليه وظيفة ضابط الشرطة لدى بعض الضباط، فالبداية الرغبة

في عدم الاستمرار في العمل كضابط شرطة، ثم الرغبة في تغيير وظيفة ضابط شرطة إلي أي عمل أخر، والخاتمة العودة إلي نقطة الاختيار أن يرغب أو لا يرغب في عمل ضابط الشرطة، وذلك بالطبع لبعض الآراء ولكنها مجتمعة في الفئتين تمثل نسبة كبيرة.

ـ ففي **الفئة الأولى** بلغت نسبة الموافقة على عمل ضابط الشرطة ٢١٫٨% ونسبة الآراء الموافقة بشدة ١٨٫٢%، ليكون إجمالي الموافقة ٤٠%. بينما بلغت نسبة المعارضة ٤٨٫٢% ونسبة المعارضة بشدة ١١٫٨%، ليكون إجمالي المعارضة ٦٠%. ونسبة بين الموافقة الرفض ٢: ٣.

ـ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٥٫٨% ونسبة الموافقة ٢٠٫٢%، بإجمالي ٣٦%، فيما بلغت نسبة المعارضة ٤٧٫٨% ونسبة المعارضة بشدة ٦٫٢%، بإجمالي ٥٤% وعدم إجابة١٠%.

ـ السؤال (١٦): أحيانا يعلم ضابط الشرطة بنتيجة تقريره السنوي.

التقرير السري السنوي الخاص بضباط الشرطة، الذي بناء عليه يتم تقيم عمل وأداء ضابط الشرطة لمدة عام كامل، ويترتب عليه نتائج غاية في الخطورة بالنسبة للمستقبل الوظيفي للضابط. وبشأن علم الضابط بنتيجة تقريره السنوي فالمقصود هو العلم غير الرسمي، ويستثنى من ذلك ما إذا كانت نتيجة التقرير السنوي في مستوى منخفض حدده القانون، يتم أخطار الضابط به ليتدارك هذا المستوى ويزيد من معدل أداءه في العمل، ويطور من أسلوبه ليحقق نتيجة أفضل في العام التالي.

ـ وفي آراء **الفئة الأولى** ذهب (١٣٥) ٢٧% إلي أنه يحدث ذلك، بينما كانت أغلبية الآراء تنفى حدوث ذلك بنسبة قدرها (٣٦٥) ٧٣%. لتكون النسبة العامة موافقة إلي رفض ١: ٣ تقريبا.

ـ وقريبا من ذلك كانت آراء **الفئة الثانية** من الضباط، حيث أكد (٨٧) ١٧٫٤% حدوث ذلك، فيما ذهبت أغلبية الآراء إلي نفي حدوث ذلك (٤١٣)

بنسبة ٨٢٫٦%. لتكون النسبة العامة موافقة إلي رفض ١: ٤.

السؤال (١٧): أحيانا يرغب الضابط في أن يعلم نتيجة التقرير السنوي.

من الأسئلة التي شملها الاستبيان وبلغت نسبة الآراء الموافقة فيها ١٠٠% سواء في الفئة الأولى أو الثانية، بل أن هذا السؤال يعد من الأسئلة القليلة التي كانت الإجابة فيه موافقة بالإجماع. والإجابة بهذه الصورة تدفعنا إلي اتجاه واحد متحد المعنى والمضمون، هي رغبة الضباط معرفة نتيجة التقرير السري السنوي الذي تضعه القيادة لكلا منهم، وهي رغبة أكيدة حيث نسبة الموافقة بشدة هي الغالبة.

- **الفئة الأولى** نسبة الموافقة ١٠٠% مقسمة إلي ٦٥٫٦% موافقة بشدة ونسبة ٣٤٫٤% موافقة.
- **الفئة الثانية** نسبة الموافقة أيضا ١٠٠% مقسمة إلي ٧١٫٤% موافقة بشدة و ٢٨٫٦% موافقة.

السؤال (١٨): أحيانا ضابط الشرطة يفضل العمل في نطاق الإدارات العامة والمصالح.

في نطاق العمل بجهاز الشرطة تختلف الجهات وتتعدد تقسيماتها والتوزيعات الخاصة بها، ولكن التقسيم الأساسي أن جهاز الشرطة يضم مديريات الأمن بمحافظات الجمهورية، ثم المصالح الشرطية والإدارات العامة المتخصصة في أنشطة معينة ويتداخل العمل من خلالها مع وزارات أخرى مثل: إ - ع لشرطة الكهرباء فهي إحدى إدارات وزارة الداخلية، وتتبع قطاع الأمن الاقتصادي تتعاون مع وزارة الكهرباء، وكذلك إ - ع لشرطة البيئة والمسطحات التي تتعاون مع وزارة البيئة، إ-ع لشرطة النقل والمواصلات والتي تتعاون مع وزارتي النقل والاتصالات........ وهكذا. وتتميز هذه الإدارات والمصالح بمجموعة من المميزات الهامة والجذابة، والتي تدفع أي ضابط إلي بذل الجهود والمساعي من أجل أن ينال شرف

العمل في إحداها. وذلك عكس العمل في مديريات الأمن، وهي التي تتحمل العبء الأكيد في العمل الأمني لصالح المجتمع، وتتطلب الجهد الأكثر وتتقلص المميزات ووسائل الجذب للضباط عن الوضع السائد في الإدارات العامة والمصالح الشرطية. ويدل على مميزات العمل في الإدارات والمصالح وكونها تجذب الضباط للعمل بها عن مديريات الأمن، ما انتهت إليه أراء الضباط في الفئتين بشأن تفضيل العمل في الإدارات والمصالح.

ـ حيث بلغت نسبة الآراء في **الفئة الأولى** ١٠٠% موافقة، مقسمة بين ٦٨,٤% موافقة بشدة و ٣١,٦% موافقة.

ـ وبالمثل في آراء **الفئة الثانية** بلغت النسبة ١٠٠% موافقة، ٥٥,٨% موافقة بشدة و ٤٤,٢% موافقة. ويعد هذا التساؤل من الأسئلة القليلة التي بلغت نسبة الموافقة في الفئتين ١٠٠%.

السؤال (١٩): أحيانا يفضل الضابط العمل في إطار (مديريات الأمن).

نتائج آراء هذا التساؤل تعتبر مكملة لما سبق، حيث ذهبت أغلبية آراء الضباط إلي عدم تفضيل العمل في مديريات الأمن، بعد أن ذهب إجماع الآراء بتفضيل العمل في الإدارات العامة والمصالح.

ـ **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة ٢٠,٤% **وهي حوالي خمس ١/٥ الآراء، فيما بلغت** نسبة المعارضة ٦١% **ونسبة المعارضة بشدة ١٨,٦%، بإجمالي قدره ٧٩,٦% آراء معارضة ٤/٥ الآراء.**

ـ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة على تفضيل العمل في الأمن العام ١٤,٤%، بينما بلغت نسبة المعارضة ٤٠,٤% والمعارضة بشدة ٤٥,٢%، بإجمالي قدره ٨٥,٦% معارضة، بدون موافقة بشدة.

وتفسير هذا التفضيل هو في حقيقته عرض لمميزات العمل في الإدارات العامة والمصالح مقارنة بالعمل في مديريات الأمن. ومن أبرز المميزات

طبيعة العمل وما يحققه للضباط من أداء وظيفي بعيدا عن الضغط المتتالي في هدوء ومثالية، وأيضا الجانب المادي وهو بلا شك أفضل وضعا، وهو ما يحتاجه ضابط الشرطة لتوفير حياة كريمة له ولأسرته، ثم طبيعة العلاقة مع القيادات واتسامها بالموضوعية والنضج الفكري الذي يحفظ للضابط حقوقه ويحدد له واجباته المراد تحقيقها.

ـ السؤال (٢٠): أحيانا ضابط الشرطة يرغب في العمل في نطاق البحث الجنائي لما فيه من مميزات.

عمل ضابط الشرطة في نطاق البحث الجنائي هو عمل متميز يكسبه خبرة ويزيد من حنكته في العمل، وقلما لا يرغب ضابط الشرطة أن يصبح ضابط مباحث نظرا لما يتمتع به من مكانة ووضع. وعلى الرغم من أن ضابط الشرطة يكافح الجريمة في أي موقع يعمل فيه، إلا أن التميز لضابط البحث إنه المسئول مباشرة عن ضبط الوقائع القانونية، المتعلق بها من محاضر تحريات والاستدلال. ويلاحظ أن قانون الإجراءات قد نص على بعض فئات ضباط البحث الجنائي كمأموري للضبط القضائي.

ـ وقد عبرت آراء الضباط على هذه المدلولات، في **الفئة الأولي** حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ١١,٢% ونسبة الموافقة ٦٨% بإجمالي قدره ٧٩,٢%. بينما بلغت نسبة المعارضة ١٠,٢% بالإضافة لنسبة معارضة بشدة ١٠,٦% ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ٢٠,٨%.

ـ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٦,٨% بالإضافة لنسبة آراء موافقة ٤٨,٢%، بإجمالي الآراء ٥٥%. بينما بلغت نسبة المعارضة ٣٠,٦% بالإضافة لنسبة معارضة بشدة ١٤,٤% بإجمالي قدره ٤٥%. على أن نسبة المعارضة بين الفئة الثانية والفئة الأولي بلغت ٢,٢٥: ١.

ـ السؤال (٢١): أحيانا العمل الذي يقوم به ضابط الشرطة، يكون له تأثير واضح وملموس على حياته الشخصية، ويكون إما تأثير إيجابي أو تأثير سلبي.

لا شك أن المهن الصعبة تؤثر في الحياة الشخصية لمن يعمل بها، ووظيفة ضابط الشرطة من أشق وأصعب المهن، وبالتأكد فأنها تستحوذ على تفكيره واهتمامه، والتأثير الإيجابي يعني اهتمام الضابط بحياته الشخصية وتفاعله بشكل إيجابي مع المحيطين به في نطاق حياته الشخصية من أسرته أو عائلته. أما التأثير السلبي فأنه يعني إهمال ضابط الشرطة لحياته الشخصية لصالح حياته الوظيفية.

ـ في **الفئة الأولي** بلغت نسبة آراء الضباط الموافقة على تأثير عمل ضابط الشرطة على حياته ١٠٠%، وهذه النسبة منها ٣٣,٤% موافقة بشدة و ٦٦,٦% موافقة. وفي **الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة ٩٠% منها ٤٢,٦% موافقة بشدة و ٤٧,٤% موافقة، فيما بلغت الآراء المعارضة ١٠%.

وعلى الرغم من وجود اتجاهات اجتماعية ودراسات نفسية ذهبت إلي أهمية أن يميز الفرد بين عمله وحياته الشخصية بحيث لا يطغي أحد منهما على الأخر، إلا أن الواقع العملي أثبت صعوبة أن يكون لضابط الشرطة تميز لحياته الوظيفية عن حياته الشخصية. أي أن يفصل بين عمله وحياته الشخصية. بحيث يكون تركيزه أثناء تواجده في عمله، فإذا أنصرف إلي أسرته أنصب اهتمامه بها.

ـ السؤال (٢٢): عمل ضابط الشرطة يستغرق معظم أوقاته ويشغله تماما عن حياته العائلية.

هذا التساؤل يؤكد نتائج التساؤل السابق من تأثير عمل ضابط الشرطة على حياته الشخصية، وموافقة الضباط على هذا المضمون، واستغراق عمل ضابط الشرطة لمعظم أوقاته وانشغاله عن حياته وأسرته تفسير لهذا التأثير.

ـ في **الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٨٢,٢% والموافقة فقط ٨,٦% بإجمالي آراء موافقة بلغ ٩٠,٨%، فيما سجلت نسبة الآراء المعارضة ٩,٢%. وفي **الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧٤,٨% والآراء الموافقة ٢٠,٨% بإجمالي ٩٥,٦%، فيما سجلت نسبة المعارضة ٤,٤%.

- السؤال (٢٣): أحيانا يستغل ضابط الشرطة عمله الوظيفي في تحقيق..

	الفئة الأولي		الفئة الثانية	
منافع شخصية.	٤٦	%٩,٢	٢٦	%٥,٢
أقامة علاقات.	٨٤	%١٦,٨	١٢٧	%٢٥,٤
القانون والعدل.	٣١٨	%٦٣,٦	٢٧٣	%٥٤,٦
المنافع والعلاقات والعدالة.	٥٢	%١٠,٤	٧٤	%١٤,٨

(عرض لآراء الضباط من عينة البحث في السؤال ٢٣)

القاعدة الأساسية في عمل ضابط الشرطة هي تحقيق العدالة في المجتمع وذلك بتطبيق القانون (وفي بعض الأحيان تطبيق روح القانون) وحفظ الحقوق وصيانة الأعراض، وهذا أصل عام لا يقبل استثناء. لذلك كانت أغلبية آراء الضباط في **الفئة الأولي** تؤكد ذلك بنسبة ٦٣,٦% وبالمثل أغلبية آراء الضباط في **الفئة الثانية** بنسبة ٥٤,٦%. على أن هناك أغراض أخري قد يستغل ضابط الشرطة عمله من أجل تحقيقها، وهي تعتبر خروجا عن الأصل العام ومخالفة لما نص عليه القانون، بل أنه من الممكن في بعض الحالات أن تمثل جريمة. ومن هذه الأغراض:

- تحقيق منافع شخصية للضابط من عمله - وهي ما يمثله القانون بجريمة استغلال النفوذ أو التربح من الوظيفة العامة - وقد ذهب إلي ذلك في الفئة الأولي٩,٢% وفي الفئة الثانية ٥,٢%.
- وبالنسبة لاستغلال الضابط في عمله في إقامة علاقات فقد ذهب إلي ذلك في الفئة الأولي ١٦,٨% و في الفئة الثانية ٢٥,٤%.
- وقد يستغل ضابط الشرطة عمله في تحقيق مجموعة من الأغراض مجتمعة، فهو يبغي تنفيذ القانون وإقامة علاقات وتحقيق منافع شخصية، وأيد ذلك في الفئة الأولي ١٠,٤% وفي الثانية ١٤,٨%.
- على أن أغلبية الآراء في الفئتين تؤيد الغرض الأساسي الذي حدده القانون لعمل جهاز الشرطة والذي يمثله في تنفيذه ضابط الشرطة، وهو تنفيذ القانون وإقامة العدل في المجتمع.

وفيما يتعلق بباقي الأغراض محل الاستبيان فإنه يمكن أن يبتغي ضابط الشرطة تحقيقها، ولكن بحسن نية وفي إطار من الشرعية القانونية والشفافية، فليست كل النفوس ضعيفة وكل الأغراض بالية.

ـ السؤال (٢٤): ضابط الشرطة يفضل أن يخضع لقانون هيئة الشرطة نظرا لتميز وضعه كرجل للسلطة العامة.

هيئة الشرطة بنص الدستور هيئة مدنية نظامية، تخضع لقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الصادر بشأن هيئة الشرطة.

ـ **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧% ونسبة الموافقة ٢٨,٤% ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٣٥,٤%. فيما بلغت بنسبة المعارضة ٦٤,٦% هي مجموع آراء معارضة ٥٢,٨% ومعارضة بشدة ١١,٨%.

ـ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧,٨% وهي تزيد قليلا عن نسبة الفئة الأولي، وبلغت نسبة الموافقة ٥٢,٢%، ليكون إجمالي الموافقة ٦٠%، بينما بلغت نسبة المعارضة بشدة ٢٠,٨% ونسبة المعارضة ١٩,٢% ليكون إجمالي الآراء المعارضة ٤٠%.

وعلى الرغم من أن أغلبية الآراء ذهبت إلي الموافقة على الخضوع لقانون هيئة الشرطة، إلا أن الآراء المعارضة مرتفعة وهي بلا شك محل اعتبار.

ثانيا ـ ضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة:

(أ ـ في نطاق الأسرة):

ـ السؤال (٢٥). أحيانا يجد ضابط الشرطة بعض الوقت الكافي لتربية أبناءه وتنشئتهم بالصورة السليمة التي يرغبها.

أحد المظاهر الاجتماعية في حياة ضابط الشرطة الهامة ذات التأثير الإيجابي في شخصيته، هي ممارسة حقه في تربية أبناءه ورعايتهم وتنشئتهم بالصورة السليمة التي يرغبها. **فهل يتمكن من ذلك؟**

ـ **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٣,٢%، ونسبة الآراء الموافقة ٤٦,٤% بإجمالي آراء موافقة ٥٩,٦%، فيما بلغت نسبة الآراء

المعارضة ٢٩,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١١%، بإجمالي آراء معارضة ٤٠,٤%. ــ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٥,٤% ونسبة الآراء الموافقة ١٩,٦%، بإجمالي آراء موافقة ٢٥%، فيما بلغت نسبة آراء الأغلبية المعارضة ٤٦,٨% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢٨,٢%، بإجمالي آراء معارضة ٧٥%.

ــ السؤال (٢٦): أحيانا تؤثر المشاكل التي تقع لضابط الشرطة في عمله على حياته مع أسرته. (تأثير طبيعة العمل على حياة الأسرة)

ضابط الشرطة كفرد في المجتمع معرض لمشكلات المهنة يتأثر بها، في حالته النفسية وحالته المزاجية وهذا أكبر تأثير حيث تظهر مباشرة على الشخص ويصعب إخفاءه عن المحيطين به، وأسرة الضابط هي الأكثر تأثرا بما يقع للضابط من مشاكل. وقد أكد ذلك آراء الضباط في الاستبيان.

ــ **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٧٦,٢% ونسبة الآراء الموافقة ٢١,٤% بإجمالي موافقة ٩٧,٦% و هي أغلبية تكاد تصل إلي الإجماع بينما عارض ذلك ٢,٤% من الضباط، تري هذه النسبة أن المشاكل التي تقع لضابط الشرطة لا تؤثر على حياته مع أسرته.

ــ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٥٢,٢% ونسبة الآراء الموافقة ٣٧,٨% بإجمالي موافقة ٩٠% فيما بلغت الآراء المعارضة ٥,٦% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٤,٤% بإجمالي آراء معارضة بلغ ١٠% لتكون النسبة الكلية للآراء الموافقة مقابل المعارضة هي ٩: ١.

ــ السؤال (٢٧): أحيانا تكون شخصية ضابط الشرطة في عمله، طاغية على أسلوب حياته. (تأثير شخصية العمل على أسلوب الحياة)

نظرا لأن ضابط الشرطة يتعامل مع فئات المجتمع جميعها، وذلك بحكم طبيعة وظيفته، إلا أن الجزء الأكبر من هذه الفئات تمثل الخارجين عن القانون، وهي تلك الفئة التي تستحوذ على اهتمام ضابط الشرطة ويولي لها اهتمام خاص ومعاملة قانونية بحساب، وهذا بلا شك يؤثر في شخصيته

وتصطبغ طباعه بصيغة معينة نتيجة هذه التعاملات تستمر معـــه ملاصـــقة لشخصيته، قد ينجح الضابط في التخلص منها سريعا وقد تستغرق بعضا من الوقت أو تلازمه كل الوقت، ونسبة قليلة من الضباط تستطيع الفصـــل بـــين الطبع والتطبع، وتحتفظ لشخصيتها بمقومات حسنة وبطباع متميزة.

ـ وعلى هذا الأساس كانت آراء الضباط في الفئتين، **في الفئة الأولي** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٩,٤% ونسبة الموافقـــة ٥٦,٢%، ليصـــبح الإجمـــالي ٦٥,٦%. بينما بلغت نسبة المعارضة ١٢,٤% ونســـبة المعارضـــة بشـــدة ٢٢% ليصبح إجمالي المعارضة ٣٤,٤%. بنسبة موافقة: معارضـــة ٢ : ١.

ـ **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشـــدة ١٠,٤% ونســـبة الموافقـــة ٤٩,٦ % بإجمالي الموافقة ٦٠%، مماثلة بعض الشيء لنسبة الموافقـــة فـــي الفئة الأولي. فيما بلغت نسبة المعارضة ٣٣% ونسبة المعارضة بشدة ٧%، ليصبح إجمالي المعارضة ٤٠%. والنسبة العامة موافقة: معارضة ٣: ٢.

ب ـ في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة:

ـ السؤال (٢٨): أحيانا يتعرض الضابط لضغوط نفسية نتيجة علاقاته في نطاق البيئة المحيطة.

الفئة الأولي: أوافق بشدة ٢٥,٤ % أوافق ٦٣ % أعارض ١١,٦ % أعارض بشدة ــ

الفئة الثانية: أوافق بشدة ٥٥,٤ % أوافق ٢٤,٦% أعارض ١٥,٨% أعارض بشدة ــ

ـ السؤال (٢٩): ضابط الشرطة بعـــد انتهـــاء خدمتـــه تتـــأثر علاقتـــه بالمحيطين به اجتماعيا، من أصدقاء ومعارف وجيران مما يدفعه للحرص على هذه العلاقات أثناء الخدمة.

الفئة الأولي: أوافق بشدة ٤٢,٨ % أوافق ٤٩% أعارض ٨,٢ % أعارض بشدة ٤,٢ %

الفئة الثانية: أوافق بشدة ٤٥,٤% أوافق ٣٩ % أعارض ١٠,٦% أعارض بشدة ٥ %

كثيراً ما يدخل ضابط الشرطة في حوار نفسي قد يكون هادئا عـــاقلا، وقد ينقلب إلي صراع للوقوف على حقيقة علاقته بالمحيطين بـــه، وكيـــف يمكن التحكم في خيوط هـــذه العلاقة، ومتي يتم تقويتها لنبل أهدافها وحسن

مقصدها ورفعة نواياها، ثــم متي تقطع هذه العلاقة لوجود شبهة فيها لفساد مضمونها وبطلان أساسها، فهذا الجانب الهام في حيــاة ضـــابط الشـــرطة، والمرتبط بمظهر اجتماعي ينمي علاقاته الاجتماعية، ليس من السهل بــأي حال الوصول إلي حقيقته، فذلك يتطلب خبرة تحدد مدي العلاقة أو تجميدها أو قطعها....أنه البحث عن العلاقة التي تستهدف الشخص لذاته.

فإذا ما انتهت خدمة الضابط وفقد سلطته، لم يتبق منه سوي الإنســان الذي لو كان حُسن الخلق كريم الصفات حلو العشرة، ما أنفض مــن حولــه الأصدقاء والأحباء. لذلك فهو يحرص على إنماء هذه العلاقات أثناء تمتعــه بسلطاته، غير عابئ بما قد تسببه له من مشكلات. وقد أيــدت أغلبيــة آراء الضباط في الفئتين، ما يتعرض له ضابط الشرطة من ضغوط نفسية نتيجــة علاقاته الاجتماعية بالمحيطين به.

ثالثا ــ في نطاق الجانب المادي:

ــ السؤال (٣٠): المقابل المادي الذي يحصل عليه ضابط الشرطة يتناسب أحيانا مع ما يقوم به من أعمال في نطاق وظيفته.

ــ السؤال (٣١): أحيانا يكون الراتب الذي يحصل عليه ضابط الشــرطة، كافيا لاحتياجات أسرته.

ــ السؤال (٣٢): أحيانا يكون لضابط الشرطة مصدر دخل يســاعده فــي التزاماته المادية.

ــ السؤال (٣٣): أحيانا يفكر ضابط الشرطة في ترك وظيفته، والبحث عن فرصة عمل أفضل للالتزام باحتياجات أسرته.

ــ السؤال (٣٤): أحيانا يلجأ ضابط الشرطة إلي الدخول في أي مشــروع، بصورة غير معلنة بحثا عن مصدر أخر للدخل.

الجانب المادي من أهم الجوانب المؤثرة في شخصية ضابط الشــرطة، وذلك ليس حبا في المادة أو الرغبة فــي اكتناز الأموال، ولكــن الظــروف الاقتصادية - التي فسر المحللون إنها عالمية - والتي يمر بها المجتمع ألقت

بظلالها علـــى الجوانب المادية لفئات كثيرة، مـــن ضمن هذه الفئات ضباط الشرطة. حيث أن هذه الفئة مطالبة بمظهر معين، وشكـــل اجتماعي يضفي هيبة مطلوبة. ولكن ما السبيل لتنفيذ ذلك ؟ ولا يوجد سبيل لذلك ســـوى أن يكون الدخل المادي لضابط الشرطة، المتمثل في الراتب ومـــا يتبعـــه مـــن حوافز، مناسب بالقدر الذي يكفل له الالتزام بكافة متطلباته وأسرته.

وبالنسبة للوضع الحالي لضابط الشرطة من الناحية المادية ذهبت الآراء:

بداية – المقابل المادي الذي يحصل عليه ضابط الشرطة يتناسب مع مـــا يقوم به من أعمال الوظيفة.

- **الفئة الأولى: ١١,٨% موافقة. ٨٨,٢ % معارضة.**
- **الفئة الثانية: ٧,٢% موافقة. ٩٢,٨ % معارضة.**

وبذلك تكون الأغلبية في آراء الضباط، قد انتهت إلي أن المقابل المادي الذي يحصل عليه ضابط الشرطة (الراتب الشهري وما يتبعه من عـــلاوات وحوافز)، لا يتناسب مع مهام ما يقوم به من أعمال وظيفية.

ثانيا: أن الراتب الشهري لضابط الشرطة كافيا لاحتياجاته.

- **الفئة الأولى: ١٣,٤% موافقة. ٨٦,٨% معارضة.**
- **الفئة الثانية: ٥% موافقة. ٩٠ % معارضة. ٥% لا تعليق.**

وقد ذهبت أغلبية الآراء إلي أن الراتب الشهري لضابط الشرطة ليس كافيـــاً لسد احتياجاته وأسرته.

ثالثا: أن الضابط يكرن له مصدر دخل أخر يساعده في التزاماته المادية.

- **الفئة الأولى: ٨٩,٨% موافقة. ١٠,٢% معارضة.**
- **الفئة الثانية: ٨٤,٢ % موافقة. ١٠,٤% معارضة. ٥,٤% لا تعليق.**

وهكذا اتفقت رأي الأغلبية أن ضابط الشرطة أحيانا يكون له مصـــدر دخل خارجي يساعده على التزاماته المادية، وكانت نسبة الآراء المعارضـــة ضئيلة للغاية. وحقيقة فإن نسبة كبيرة من الضـــباط فـــي ظـــل الظـــروف الاقتصادية الصعبة التي يمـــر بها المجتمع، تلجأ هذه النسبة إلـــي العائلة،

ممثلة في رب العائلة أو كبيرها من والد أو عم، للحصول منه على دعم مادي يساعده في حياته بالإضافة إلي راتبه.

رابعا: فإذا كان المقابل المادي لضابط الشرطة لا يتناسب مع وظيفته وليس كافيا للوفاء باحتياجات أسرته. وليس للضابط دخل خارجي يحصل منه على دعم مادي معاون له، فلا يكون أمام الضابط سوى أن يفكر في ترك وظيفته والبحث عن فرصة عمل أفضل له، حتى يتمكن من الوفاء باحتياجات أسرته، وقد أيدت أغلبية آراء الضباط هذا الاتجاه ووافقت عن ذلك التفكير. فهذا خيرا من أن ينحرف ضابط الشرطة ويلجأ إلي وسائل غير مشروعة للكسب المادي، تنتهي به إلي أن يكون انحرافه يعاقب عليه القانون، ويمثل فعله جريمة تنتهي بها حياته الوظيفية نهاية غير متوقعه.

- **الفئة الأولى: ٧٩,٨% موافقة. ٢٠,٢% معارضة.**
- **الفئة الثانية: ٦٩,٦% موافقة. ٢٥,٦% معارضة. ٤,٨% لا تعليق.**

خامسا: وبدلا من أن يترك ضابط الشرطة الوظيفية قد يلجأ إلي أن يدخل في مشروع تجاري أو استثماري - اقتصادي على أي شكل - بصورة غير معلنة بحثا عن مصدر أخر للدخل المادي.

- **الفئة الأولى: ٩٠,٢% موافقة. ٩,٨% معارضة.**
- **الفئة الثانية: ٨٥% موافقة. ١٠,٤% معارضة. ٤,٦% لا تعليق.**

وبذلك فإن أغلبية آراء الضباط قد وافقت على أن يدخل ضابط الشرطة في أي مشروع لزيادة دخله المادي، بينما اعترضت نسبة من الآراء وامتنعت نسبة عن التعليق نظرا لخطورة هذه الخطوة.

ـ السؤال (٣٥): الجانب المادي في وظيفة ضابط الشرطة يمثل عبء نفسي يؤثر عليه كثيرا في شخصيته سواء في الجانب الإيجابي أو السلبي

ـ السؤال (٣٦): من الضروري أن يكون الراتب الشهري الذي يحصل عليه ضابط الشرطة كافيا تماما لقضاء احتياجاته ومتطلبات أسرته.

الملاحظ أن كلا من السؤال (٣٥) ومضمونه أن الجانب المادي يمثل

عبء نفسي على ضابط الشرطة، في ظل الظروف القاسية التي يمر بها مجتمعنا والارتفاع غير العادي لمستوى الأسعار، خاصة السلع الاستراتيجية التي تمثل عصب متطلبات أي أسرة، هذا السؤال مرتبط ارتباطا وثيقا بالسؤال (٣٦) ومضمونه أنه من الضروري أن يكون الراتب الذي يتقاضاه ضابط الشرطة نظير عمله، كافيا لكي يشبع الضابط حاجته وحاجات أسرته ومحصلته توفير الحياة الكريمة.

وتفسير ذلك، أن العبء النفسي الذي يشعر به ضابط الشرطة المتمثل في النواحي المادية المطلوبة منه، يقابلها جانب واحد هو الذي يمكن أن يفي بهذه النواحي. مجموعة التزامات يقابلها حق وحيد، هذه الالتزامات من المفترض أن يقضيها ضابط الشرطة بما يحصل عليه من راتب شهري يتقاضاه، فإذا كان هناك مصدر دخل أخر يزيد من الاطمئنان لدى ضابط الشرطة في أنه سيكفي احتياجات أسرته. الأصل العام هو أن يكون اعتماد ضابط الشرطة على راتبه الشهري، والاستثناء أن يكون لدى ضابط الشرطة مصدر دخل خارجي احتياطي يمده بالعون. لذلك كانت آراء الضباط في الفئة الأولى بلغت الموافقة ١٠٠% بيانها ٧٠,٢% موافقة بشدة و ٢٩,٨% موافقة على تأثير الجانب المادي وما يمثله من عبء نفسي على الضابط. **وفي الفئة الثانية** بلغت نسبة الموافقة بشدة ٥٥,٤% ونسبة الموافقة ٢٩,٦ % بإجمالي ٨٥%، بينما المعارضة ١٠,٤%، وأمتنع ٤,٦% عن الإجابة.

ونسبة المعارضة أو عدم التعليق قد يكون سببها أن ضابط الشرطة في الأغلب الأعم عند اختياره للالتحاق بكلية الشرطة، يكون الوضع المالي لعائلته ذو ثقل معين، تحرص الجهات المسئولة عن الاختيار أن يكون من سيتم قبوله متمتعا بهذا الوضع، وإن كان هذا من الأسس المطلوبة عند الاختيار وذلك للحرص على أن يكون الطالب الذي سيتم قبوله ضابطا للغد، لا يمثل الجانب المادي بالنسبة له أي مشكلة أو عبء. فإن من حقه الاعتماد

على راتبه للمعيشة، وترك المساعدة المالية العائلية حسب ظـروف الحيـاة هي استثناء لا تجعلنا نغمض أعيننا عن الأصل.

والدليل على ذلك آراء الضباط في السؤال (٣٦) أن يكون راتب ضابط الشرطة كافيا له وأسرته. نسبة الموافقة في الفئتين ١٠٠% دون معارضة.

فكما إنه يقع على عاتق ضابط الشرطة الكثير من الالتزامات بعضـها مهنية - متعلقة بالوظيفة - وبعضها أخلاقية - مرتبطة بسـلوكه وتصـرفاته وعلاقاته ومظهره، والكثير من المحاذير والممنوعات فيما يجـب أن يفعلـه وما لا يجب أنه يفعله، فإنه من العدل والإنصاف أن يكون لـه جـزء مـن الحقوق، التي تحفظ له كرامته وهيبته وتكفي حاجاته وأسرته.

الفرع الثالث

النتائج العامة المستخلصة من الدراسة الميدانية

خلصت نتائج الاستبيان عن الضغوط التي يتعرض لهـا ضـابط الشـرطة وتؤثر في شخصيته إلي:

أولا ــ الضغوط في الإطار الوظيفي: أ – بشأن علاقة الضابط بقيادته:

- من الأهمية أن يشعر الضابط بالرضاء عن عمله في جهـاز الشـرطة، وعليه أن يعمل ويجد في مكان عمله، حتى ولو كان إحساسـه أن هـذا المكان لا يتناسب مع إمكاناته وقدراته وكفاءته، لأن ذلك سوف يـنعكس على علاقته بقيادته، التي لابد أن تكون ناجحة لصالح العمل ولمصـلحة الضابط وقيادته، فالمشاحنات والخلافات في العمل تؤثر بصـفة عامـة على المنشأة وقدر العمل المنتج فيها.
- ضابط الشرطة هو إنسان عرضة للزلل والخطأ، وقد يترتب على ذلـك مساءلته إداريا وتوقيع جزاء عليه، قد يستشعر هو ظلمـا تعـرض لـه خلال هذه المراحل، فعليه أن يتثبت من ذلك بأدلة مادية والاستفادة ممـا أتاحه القانون للضابط، من التظلم من القرار التأديبي الصادر في حقـه

ويكون ذلك حسب الخطوات التي أوضحها القانون، وهذا يتطلب من ضابط الشرطة أن يكون على وعي قانوني وبعلم حقوقه وواجباته. وليس التعرض للظلم نهاية المطاف، بل هو إجراء وارد الحدوث، وقد يكون السبب فيه هو فعل الضابط نفسه، وقد يكون استشعار الظلم إحساس داخلي لدى ضابط الشرطة، بينما الإجراءات التي اتخذت بشأن ما أرتكب من خطأ أو زلل صحيحة وقانونية، فلا يتوقف الضابط العاقل أمام هذه المواقف طويلا، ويعتبرها تجربة مفيدة له.

- إن تولى المناصب القيادية والإشرافية في جهاز الشرطة يخضع لمعايير موضوعية وإجراءات قانونية ولجهات إشرافية، وهذا أصل عام في سياسة الإدارة، وإن تخلل ذلك استثناءات معينة، أو تداخلات ذات أبعاد بجهلها الكثير، فلا يكون تفسير هذه الأمور خارج الحسابات الصحيحة.
- الشخصية السوية لضابط الشرطة الناجح هي القادرة على مواجهات الصعاب وتخطي الأزمات، دون اللجوء للغير للدفاع عنها وتزكيتها لدى جهة الإدارة، وإزاحة الأخطار التي تعترضها، وأن كان هناك نماذج على هذه الطبيعة، فإنها نماذج فاشلة لا تمثل الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، ولا تعبر عن المعدن النفيس الذي نبتغيه في رجل الأمن.
- إن معظم المشكلات التي يتعرض لها ضابط الشرطة يكون مصدرها في علاقته مع قيادته أو رئاسته، التي تتولى الإشراف على عمله وأدائه الوظيفي، فالضابط غير مقتنع بقيادته ويؤدي عمله تحت تأثير ضغط، نفسي وعصبي وفي إطار تنفيذ الأوامر والتعليمات وخوفا من المسئولية وحرصا على مستقبله الوظيفي، والقيادة لا تمارس عادة دورها بحرفية فاهمة وواعية وقادرة على استيعاب الآخرين، وعند خطأ المرءوس غير العمدي وغير الملون بالشبهات، تتخذ الإدارة إجراءات التأديب.

وللتغلب على هذه المشكلات التي تعوق العمل الأمني، لابد من إفساح سعة صدر القيادات العليا في الاجتماعات التي تعقد، ليكون الاستماع عن قرب

للمشكلات التي تعترض المرءوسين، ثم تعقيب الرؤساء عليها مع دراستها باهتمام، وهذا دافع إلي التأكيد على أن تكون هذه الاجتماعات ذات بعد حيوي هام وفائدة عملية، وليست صورية باهتة لحديث القيادة المسئولة، والحضور يستمعون بلا معقب.

ب- بشأن علاقة ضابط الشرطة بزملائه:

ـ حتى لا تمثل علاقة الضابط بزملائه سواء في العمل، أو من خارج العمل ضغطا يؤثر في شخصيته، ويعرضه لأزمات ومشكلات في عمله، لابد من تقنين هذه العلاقة، ويتم هذا التقنين بواسطة الأخلاق الحميدة والمعاملة الحسنة والعلاقة جيدة، وأيضا بواسطة عرف العمل الوظيفي، فهناك نطاق من المجاملة الراقية بين الضابط وزميله بل وزملائه في مهنته، لا يشترط أن يكون معه في نفس الإدارة أو المصلحة أو القطاع، ولكنها مجاملة لا تخالف القانون ولا يصحبها تداعيات، ولا يحتويها غبن من طالب المجاملة، وتكون تحت إشراف القائد المباشر أو الرئيس المسئول، الأكثر خبرة ودقة ومسئولية، فتتم بعلمه وتحت سمعه وبصره، فإذا استشعر بحسه الأمني أبعاد معينة سوف تترتب على ذلك، اتخذ الإجراء المناسب الذي يحمي ضابطه ومرءوسه، ويصونه من تصرف غير مسئول.

وبالإضافة للمجاملة الراقية هناك الاحترام المتبادل بين الضابط وزميله، الاحترام الذي يزيد من قدر صاحبه ولا ينقص من شخصيته بل يزيدها علو

ت- بالنسبة للإطار الوظيفي من خلال المنظور الشخصي لضابط الشرطة:

تختلف النظرة الشخصية لوظيفة ضابط الشرطة من ضابط إلي أخر، أو بمعنى أخر فإن هناك تباين في المنظور الشخصي للوظيفة الأمنية من ضابط إلي أخر. هذا التباين يؤثر فيه بلا شك موقع الضابط في جهاز الشرطة، ورتبته وسنوات خبرته في الجهاز وظروفه المحيطة به، ومع وجود كل هذه المتغيرات تختلف نظرة الضابط إلي مهنته.

وعلى الرغم مما أثبتته الدراسة الميدانية من وجود تباين واضح لنظرة

الضباط لعملهم في جهاز الشرطة، فمن الضباط من ذهب إلي عدم شعوره بالفخر بأنه ضابط شرطة، أو عدم إحساسه بأنه يتبوء وظيفة تدفع به إلي مصاف رجال السلطة في الدولة، أو عدم الرغبة في الاستمرار في العمل كضابط شرطة، والتغير إلي عمل أخر سواء عمل حر أو وظيفة عامة، خارج نطاق جهاز الشرطة.

ـ **ومن النتائج الهامة التي استخلصتها الدراسة الميدانية، زيادة الأعباء والضغوط على كاهل ضباط الشرطة.** بصورة ظهرت واضحة في نسب الآراء في الدراسة الميدانية، فالمجتمع يعيش تحت تأثير متغيرات متعددة ومتنوعة تؤثر في طوائفه، وضابط الشرطة من هذه الطوائف ويتأثر بهذه المتغيرات، فمن الضروري إعداد دراسة شاملة متخصصة تهدف إلي قياس المنظور الشخصي لضابط الشرطة تجاه وظيفته، يتولاها أصحاب الخبرة في هذا المجال لرصد سلبيات معينة، تؤثر في نظرة ضابط الشرطة إلى مهنته التي من المفترض أنه عاشقا لها ومحبا لأدائها.

- ونظرا لأن العمل الأمني ذا ثقل معين ويفرض مسئولية شاملة على القائم به، لذلك فهو يستغرق وقت ضابط الشرطة بأكمله، وبالتالي يتأثر الكثير من الضباط بعملهم، ويكون لذلك مردود سلبي على حياتهم الخاصة سواء العائلية أو الشخصية، وقد يدفع هذا الاستغراق بعضا من الضباط إلي تحقيق منافع شخصية من عملهم يحققون منها استفادة خاصة، وقد يدفعهم الوضع إلي تفضيل العمل في أماكن معينة، ذات مميزات أفضل من أماكن عمل أخرى، لذلك فإن المساواة والعدالة واجبة بين جميع المصالح والإدارات والمديريات في جهاز الشرطة من حيث المميزات..... وغيرها. لتحقق الاستقرار المطلوب توافره لدى جميع الضباط، فلا يكون هناك اختلاف وتباين بصورة تؤثر بالسلب في النفوس، وتبعث على الشعور بالإحباط والسأم.

❖ **ومن النتائج الجوهرية التي أوضحتها الدراسة الميدانية، ما يتعلق بالعلم بالتقرير السري السنوي، الذي يتم من خلاله تقيم عمل ضابط الشرطة لمدة عام منصرم.**

فمن الأهمية أن يعلم الضابط بتقريره السنوي، فهذا حق قانوني ومشروع وقد أجمع الضباط من عينة الدراسة على الرغبة في العلم بنتيجة التقرير السنوي. وألا يتوقف إعلان التقرير السنوي للضابط إذا قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف، أو إذا ما تضمن التقرير ما يسئ إليه.

ثانيا – الضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة:

- تحقق وظيفة الشرطة للضابط وضعا اجتماعيا مرموقا بين أفراد مجتمعه، سرعان ما يتلاشى هذا الشعور وتختفي هذه الحقيقة، ليستيقظ ضابط الشرطة بعد سنوات عمل طويلة مريرة، فيجد لديه مشكلات اجتماعية عديدة تطرق باب أسرته، ويكون مطلوب منه حل هذه المشكلات والمحافظة على أسرته وقضاء احتياجاتها، فهل يسمح له العمل الأمني بذلك ؟
- الإجابة على هذا التساؤل تأرجحت بين الإيجاب والنفي، فحسب المكان الذي يعمل فيه ضابط الشرطة، فهناك أماكن عمل تُمكن الضابط من رعاية أسرته والاهتمام بشئونها، وأماكن أخرى لا تعطي الضابط الوقت لممارسة هذا الحق الاجتماعي، ويجب ملاحظة أن الآثار التي تترتب على هذه الضغوط الاجتماعية من الص عب إغفالها، إذا أردنا شخصية متكاملة مأمولة لضابط الشرطة.

وإن كان من الصعب مساواة جميع جهات الشرطة من حيث المميزات والأفضليات، فلا يكون أقل من الاهتمام بتوفير قدر مناسب من الرعاية الاجتماعية للضباط، والمتمثل في السكن وتحقيق الاستقرار العائلي والرعاية الصحية له ولأسرته......... إلي غير ذلك من المظاهر الاجتماعية.

- **وفيما يخص البيئة المحيطة بضابط الشرطة:**

فإن ضابط الشرطة إنسان يعيش وسط أبناء مجتمعه، ومن البديهي أن يكون له صداقة ومعرفة بمن حوله من جيران وزملاء، وتتسع دائرة معرفته بمن يتعامل معهم من طوائف المجتمع المختلفة، فتعامل ضابط الشرطة مع هذه الطوائف تتم بحرص واحترام، فلا يكون التعالي والتكبر والتباهي، لكن الاحترام والتواضع والأسلوب الحضاري الذي يزيد من قدر الشخصية في عيون الآخرين، ويرفع قدر صاحب الشخصية عندهم.

وضابط الشرطة بعلاقته الطيبة الحسنة بالجميع، قد يطلب منه صديق أو جار خدمة أو مشورة أو نصح وإرشاد أو مساعدة في موضوع ما، فحتى لا يمثل ذلك ضغطا وعبئا على ضابط الشرطة، عليه تقيم المواقف سريعا وتحديد حقيقة ما هو مطلوب فعلا، ومدى قدر استطاعته في تلبية الحاجة للآخرين، وهي حاجة قانونية لا توجد بين طياتها أي مخالفة أو خطأ أو تجاوز، فإن قضاء حوائج الناس له معنى عظيم في النفوس وجزاء كبير عند الله تعالى.

ثالثا ــ الضغوط في الإطار المادي:

- أحد أهم الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة، والناتج عنها الكثير من مشكلاته، هو المقابل المادي من الوظيفة - ما يحصل عليه الضابط من راتب نظير مجهوده وما يقوم به من عمل أمني - هو الضغط المادي الذي يستشعره الضابط في مجتمع تتحكم المادة - المال - في الكثير من أمصاره. فكيف يكون ضابط الشرطة مطالب بالكثير والكثير من الواجبات، وعليه عبء كبير من الالتزامات والمحظورات، بينما لا يحصل على المقابل المادي الذي يكفل له الحياة الكريمة ؟ فمن الضروري والمهم كفالة مقابل مادي محترم، يزيد من إيجابية شخصية ضابط الشرطة ويرفع من قدره ويعظم من نزاهته، وبذلك يستطيع ضابط الشرطة مواجهة الكثير من مشكلاته، والتغلب على ما يتعرض له من ضغوط تنشأ بسبب أعباء مادية.

الفصل الثاني
الدراسة الإحصائية
[تحليل إحصائي للتأديب كأحد الضغوط المؤثرة] في شخصية ضابط الشرطة

في دراسة إحصائية تم خلالها الاستعانة بالبيانات والمعلومات، الواردة في الأوامر العمومية الشهرية التي تصدر عن قطاع الشئون القانونية(*) بوزارة الداخلية، والتي تضمنت بيانات بشأن مجالس التأديب التي يحال إليها ضابط الشرطة. وقد تم الاستعانة بهذه البيانات والمعلومات على هذا النحو، لضمان الدقة الكاملة في الأعداد والأرقام التي هي لب الدراسة الإحصائية، ولضمان الوصل إلي نتائج ايجابية تفيد الدراسة(**)، وبذلك تكون التوصيات المستخلصة ذات مغزى وهدف.

ويلاحظ أنه عندما يتجاوز ضابط الشرطة في عمله فيخطأ، فإنه يترتب علي هذا الخطأ جزاء يتم توقيعه عليه، يتوقف هذا الجزاء علي أمور معينة خاصة بهذا الخطأ، بيانها كما يلي:

- **خطأ بسيط** يكون نطاق المحاسبة جهة عمل الضابط - مديرية أمن أو إدارة - حيث يتم إجراء التحقيق مع الضابط، وتوقيع الجزاء المناسب عليه نتيجة لهذا الخطأ من المدير المسئول، وهذا ما يعبر عنه بقرار

(*) يقوم قطاع الشئون القانونية بوزارة الداخلية بإصدار الأوامر العمومية الخاصة بالوزارة وهي غير منشورة ويتم تداولها في نطاق قطاعات وإدارة ومديريات وزارة الداخلية فقط، وقد تم الالتزام التام بهذه التعليمات كاملة، وتم الاستفادة فقط بالبيانات والأرقام فقط وذلك في إطار أهمية الدراسة العلمية، وما يترتب عليها من نتائج.

(**) الدراسة الإحصائية تقوم على المنهج الإحصائي، الذي يعتمد على جمع بيانات كمية أو رقمية، عن العلاقة بين المتغيرات وتبويبها واستخلاص النتائج منها بوسائل متعددة مثل الارتباط وتحليل التباين......الخ. ولا يكفي مجرد استخدام الأرقام بل لابد من تحديد الوقائع موضوع الدراسة تحديدا منهجيا دقيقا، حتى يتسنى دراستها دراسة كمية. يراجع: دكتور/ فاروق يوسف يوسف- قواعد المنهج العلمي- القاهرة- مكتبة عين شمس- ط١- سنة ١٩٨٥- ص ٤٩.

الجزاء الإداري الصادر من جهة عمل الضابط[1].

- **خطأ جسيم** يتم بناء عليه إحالة الضابط إلي المحاكمة التأديبية[2]، وهذه الحالة هي نطاق دراستنا الإحصائية. كما وأنه قد يرتكب ضابط الشرطة في حياته الخاصة خطأ، يعد جريمة مسلكي كما سبق وأوضحنا - يمكن نتيجة لهذا الخطأ أحالته إلي المحاكمة التأديبية.

أولا ــ نطاق الدراسة الإحصائية:

شملت الدراسة الإحصائية للمجالس التأديبية التي يحال إليها ضابط الشرطة، الفترة الزمنية من يناير سنة ٢٠٠١ إلى ديسمبر ٢٠٠٣. وقد استهدفت هذه الدراسة تحليل البيانات الآتية:

- أنواع المخالفات التأديبية التي بسببها يتم إحالة ضابط الشرطة إلي المحاكمة التأديبية، ونسبة هذه المخالفات إلي بعضها البعض.
- أعداد الضابط المحالين إلي المجالس التأديبية وبيان نسبة هذه الأعداد حسب الرتبة العسكرية.

ثانيا ــ تحليل الدراسة الإحصائية:

تبين بوضوح أن المخالفات التأديبية التي تستوجب في حالة ارتكابها، إحالة الضابط إلي المحاكمة التأديبية كثيرة ومتنوعة، وأيضا متغيرة في الوصف القانوني والأركان التي تقوم عليها. وقد تم هيكلة هذه المخالفات في أنواع:

- الانقطاع عن العمل بدعوى المرض، مع عدم احتساب الجهات الطبية الفترة أجازه مرضية.
- استعمال القسوة مع المواطنين. (وما يترتب علي ذلك من إصابات).

١- يراجع في هذا الشأن المادة ٤٩ من قانون هيئة الشرطة، وتنص على أنه:

"للوزير ولمساعد الوزير المختص ولرئيس المصلحة ومن في حكمه أن يوقع علي الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما".

٢- يراجع في هذا الشأن المادة ٥٨ من قانون هيئة الشرطة، وتنص: (يصدر قرار الإحالة إلي المحاكمة التأديبية من الوزير أو مساعد الوزير، ويتضمن بيانا بالتهم المنسوبة إلي الضابط).

- المخالفات المالية في نطاق العمل الوظيفي (ماليات- مرتبات- بنزين).
- الارتباط بعلاقات بمن هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي.
- إدمان وتعاطي المواد المخدرة.
- استغلال النفوذ وسلطة الوظيفة والتوسط لدي الجهات الأخرى.
- إساءة معاملة القيادات والرؤساء.
- إساءة معاملة المرءوسين (وبخاصة المجندين).
- التزوير في المحررات الرسمية.
- التأخير عن موعد الخدمة أو مواعيد العمل الرسمية.
- إساءة معاملة المواطنين.
- علاقات نسائية غير شرعية.
- سوء معاملة الضباط فيما بينهم (اعتداء- سب وإهانة- إحداث أصابه).
- مخالفات وظيفية مرتبطة بالعمل (ترك خدمة - مخالفات تعليمات - إهمال في العمل).
- مخالفات مالية خارج نطاق العمل (معاملات تجارية إنشاء مشروعات).

ثالثا ــ إطار معياري لتحديد الجريمة التأديبية:

تملك السلطة الإدارية سلطات تقديرية واسعة، في تحديد ما يعتبر جريمة تأديبية وما لا يعتبر كذلك، كما أنها تتمتع بذات السلطات في مجال تقدير جسامة الجريمة التأديبية، وملاءمة المساءلة التأديبية عن الخطأ المرتكب أو عدم المساءلة، بالإضافة إلي تقدير العقوبة المناسبة، وذلك بشرط ألا يكون الفعل - الخطأ - المكون للجريمة التأديبية ممارسة لحق مشرع[1].

---

١ - دكتور/ محمد مختار محمد عثمان – الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة – القاهرة – دار الاتحاد العربي للطباعة – ط ١ – سنة ١٩٧٣ – ص ١٦٨، دكتور/ زهوة عبد الوهاب حمود – التأديب في الوظيفة العامة – رسالة دكتوراة – كلية الحقوق – جامعة الإسكندرية – سنة ١٩٨٢ – ص ٩٠.

- Voir aussi en ce sens:-
Auby (Jeam – Marie).Auby (Jean –Bernard):op – cit. No.18. pp 193 et 194

أ ـــ معيار قياس الجريمة التأديبية:

تقاس الجريمة التأديبية بأحد المعايير الآتية:

*** المعيار الشخصي/الذاتي (SUBJECTIF):** يقتضي النظر إلي شخص مرتكب الجريمة التأديبية ذاته، لبيان ما إذا كان الفعل المنسوب إليه، يعتبر انحرافا في سلوكه هو أم لا يعتبر كذلك.

*** المعيار الموضوعي (OBJECTIF):** وهو الأرجح فقها وقضاء، فإنه ينظر فيه إلي السلوك المألوف للشخص العادي، مع استبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة بمرتكب المخالفة، إلا أنه يعتبر في هذا المقياس الموضوعي بالنظر إلي الفئة التي ينتمي إليها الموظف المتهم وتخصصه[١].

وبشأن هذا المعيار قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها بأن:

" المؤاخذة لا تكون عادلة إلا إذا ما أدخلت الاعتبارات التي من شأنها أن تنقص أو تزيد من جسامة المخالفة، والتي يجب أن تكون تحت نظر جهة إصدار القرار التأديبي، فلا يجوز تجريد الواقعة مما أحاط بها من ملابسات وظروف واعتبارات "[٢].

١- دكتور/ محمد مختار محمد عثمان – المرجع السابق – ص ١٧١، ١٧٢. دكتورة / زهوة عبد الوهاب حمود – المرجع السابق – ص ٨٨، ٨٩. دكتور/ محمد جودة الملط – المرجع السابق – ص ٨٦.

ــ وفي هذا الشأن بالنسبة للمعيار الموضوعي، ذهب رأي إلي أن المعيار الموضوعي: يجب أن يكون واقعيا، وبالتالي فلا يمكن قياس الجريمة التأديبية مجردة من الظروف الشخصية لكل شخص على حدة، أي انه قياس للخطأ في مجال الوظيفة العامة وفقا لما يتمتع به شخص عادي ينتمي إلي فئة الموظف المتهم، مع الأخذ بكافة الظروف المحيطة سواء كانت ذاتية كالسن والعلم والجنس أو خارجية كالزمان والمكان والبيئة والعرف والعادات، مما يعني أن المعيار لم يعد موضوعيا خالصا، إنما هو موضوعي في أساسه وشخصي من حيث ظروف الفاعل التي يتعين الاعتداد بها. (مغاوري محمد شاهين – المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام – القاهرة – عالم الكتب – سنة ١٩٧٤ – ص ١٤٣، ١٤٤). ويؤيد هذا الرأي أيضا: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز – المرجع السابق – ص ٦٨٣.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٣/ ٢/ ١٩٩٠ في الطعون أرقام ٢٨٥٩، ٢٩٤٢، ٢٩٦٧ لسنة ٣٢ ق.

وتعتبر المحكمة الإدارية العليا من الظروف المحيطة أيضا سواء تنظيم المرفق، ذلك أنه إذا أتسم المرفق بخلل في تنظيمه وضبط تسييره فإنه لا يجوز أن يتحمل العاملون خاصة من لا يتحمل معيبة الإشراف والتوجيه، مسئوليته هذا الخلل في التنظيم، الذي ينعكس بالضرورة بصورة أو بأخرى علي سير أعمال المرفق بانتظام وأضطراد في تحقيقه لأهدافه، وأنه يجب علي جهة الإدارة تدارس أسباب وقوع الضرر لتلافي تكرار وقوعه. كما قضت بأن شاغلي المواقع القيادية وحدهم تفرض عليهم واجبات وظائفهم إنتاج القواعد التنظيمية، وأنه يكون من قبيل التعسف أن يطالب ممن هم دون ذلك باقتراح تنظيم أفضل ورفع المذكرات في هذا الشأن(١).

* **معيار الرجل الحريص:** ذهب رأي إلي أن قياس الجريمة التأديبية يجب أن تكون ببذل عناية الرجل الحريص بالنسبة لسلوكيات معينة، مثل المخالفات المالية والفنية، وفي حالات المسئولية الإشرافية والتضامنية(٢).

* **معيار الشخص المتوسط:** ذهب رأي آخر إلي معيار الشخص المتوسط أو الموظف الوسط في قياس الجريمة التأديبية. على أنه من الصعب الأخذ بمعيار الشخص المتوسط بالنسبة للضباط العاملين في هيئة الشرطة، لما يتطلبه العمل الأمني من طبيعة خاصة في العاملين بجهاز الشرطة تختلف بصورة كبيرة عن طبيعة الوظيفة العامة في باقي الوظائف الإدارية.

- **لذا يكون من الأفضل الأخذ بمعيار الموظف الأمثل أو الرجل الحريص،**

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٠/ ٢/ ١٩٩٠ في الطعن رقم ٨٢١٢ لسنة ٣٢ ق، وحكمها بتاريخ ٩/ ١٢/ ١٩٨٩ في الطعن ٨١٣ لسنة ٣١ ق – مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا – السنة ٣٥ – العدد الأول – رقم ٨٨، ٣١ – ص ١٠٠٦، ٤٢٩. وأيضا حكمها بتاريخ ٣٠/ ١٢/ ١٩٨٩ في الطعن ٢٠٥ لسنة ٣١ ق – غير منشور.

٢- مغاوري محمد شاهين – المرجع السابق – ص ١٥١. وأيضا يراجع: لواء/ أحمد فؤاد كامل – قياس الخطأ المسلكي في الشرطة – مقالة بمجلة الأمن العام – العدد ٨٤ – السنة ٢٢ يناير ١٩٧٩ – ص ٦٨. ويراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٩٨٩ في الطعن ٨٣٥ لسنة ٣١ ق، وحكمها بتاريخ ٣٦/ ٣/ ٢٠٠٠ – في الطعن ٢١٦١ لسنة ٤١ ق.

في التقدير الموضوعي لقياس الجريمة التأديبية لضباط الشرطة.

وهناك متغير آخر يرتبط بالظروف المتعلقة بالجريمة التأديبية، فهل الخطأ التأديبي قد وقع في ظروف عادية أو في ظروف استثنائية طارئة ؟ ولأن ضابط الشرطة في أحيان كثيرة يكون عمله تحت ضغوط معينة، ومرتبطة بظروف غير عادية - استثنائية أو طارئة - فإن هذه الظروف تدعوه إلي اتخاذ إجراءات سريعة، وحاسمة حسب رؤيته ومعايشته للموقف الذي وجد فيه، الأمر الذي يستوجب من السلطة الإدارية عند تقييمها للجريمة التأديبية، التفرقة بين الخطأ المرتكب في ظل ظروف عادية، وذلك المرتكب في ظروف استثنائية[1].

ب ـ تحديد إطار الجريمة التأديبية:

في سبيل تحديد وتنظيم المخالفات التي تمثل في حالة ارتكابها جريمة تأديبية، بقصد ترشيد السلطة التقديرية التي تتمتع بها جهة الإدارة، عند اعتبارها الفعل المرتكب من ضابط الشرطة يعتبر جريمة تأديبية أم لا يعتبر كذلك. مما يؤدي إلي الاعتدال في تقدير جسامة الخطأ المرتكب ووضعه في إطاره الحقيقي، ومن ثم الحكم بالعقوبة العادلة المناسبة في الفعل المرتكب، دون تغليظ أو تعسف من جانب السلطة الإدارية. فإن هناك توصيف لعبارات فضفاضة واسعة، تستوعب الكثير والكثير من المخالفات، التي قد يرتكبها ضابط الشرطة، وذلك مثل عبارات التوصيف التالية:

- مخالفة تعليمات الواجب الوظيفي.
- السلوك المعيب.
- الإخلال الجسيم بمقتضى الواجب الوظيفي.

١- راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٢ م ٦ / ١٩٦٢ في الطعون ٨٣، ١٣٠٢، ١٤٠٠ لسنة ٦ ق. وأحكام حديثة: بتاريخ ٣١ /١٠ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٥٢٠ لسنة ٣٦ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الثامنة - العدد الثالث - رقم ١٢٦ - ص ١٣٣١، والسنة ٣٨ ق - الجزء الأول - رقم ٤ - ص ٦٩، وحكمها بتاريخ ٢٨/ ١١/ ١٩٩٢ - في الطعن ٣٨٥٨ لسنة ٣٥ ق - غير منشور.

ونظرا لأن الضرورة تقدر بقدرها، فإنه من الأهمية أن ينطبق التوصيف القانوني على المخالفة التأديبية. وبناء على ذلك فإن تحديد إطار الجريمة التأديبية من خلال التوصيف العام للمخالفة يمكن أن يشمل الآتي:

مخالفة تعليمات الواجب الوظيفي يمكن أن يندرج تحتها المخالفات التالية:

- عدم اتخاذ إجراءات التأمين الواجب إتباعها في المأموريات والخدمات، وترحيل المتهمين والمحبوسين.
- عدم إخطار القيادات بمأمورية هامة، أو إحداث أمنية خطيرة وقعت أو على وشك الوقوع لاتخاذ اللازم.
- عدم اتخاذ الإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند ضبط مخالفة معينة أو واقعة محددة.
- عدم تحري الدقة في الأعمال المسندة والأعمال التي يكلف القيام بها
- استخدام العهدة الأميرية في غير الأغراض المخصصة لها.
- اتخاذ إجراءات بدون وجه حق أو مسوغ قانوني.
- التحدث بطريقة غير لائقة مع القيادة المسئولة أو الرئاسة المباشرة (ويمكن أن يمثل ذلك أيضا سلوكا معيبا).
- التحدث بطريقة غير لائقة مع الزملاء في العمل أو المرءوسين.
- تشغيل المرءوسين (موظفين مدنيين-أفراد- مجندين) في غير أغراض تشغيلهم، وفي أعمالهم غير التي نظمها القانون.
- ارتداء الملابس العسكرية علي وجه غير لائق.
- ضعف الإشراف على المرءوسين.
- التأخير عن مواعيد العمل الرسمية والخدمات والمأموريات.

ـ مخالفة الإخلال الجسيم بمقتضى الواجب الوظيفي:

ويمثل الإخلال الجسيم درجة أشد في الجسامة للفعل المخالف المرتكب، مما يستوجب تغليظ العقوبات المقررة لهذا الفعل المخالف وذلك مثل:

- إثبات واقعة علي غير حقيقتها.

- فقد عهدة أميرية مثل: (طبنجة - خاتم شعار الجمهورية - طوابع شرطة - عهدة ملابس ....إلي غير ذلك من العهدة الأميرية).
- التغاضي عن اتخاذ إجراءات قانونية واجبة الإتباع. (والتغاضي ينبئ عن القصد المتجه لارتكاب الفعل، وهذا حجر الزاوية لتوصيف المخالف بالجسامة، إذ أن الفعل تم عن قصد وليس عن سهو).
- الإهمال في تأمين مرحلين أو محبوسين بالصورة تمكنهم من الهرب.
- فقد احراز هامة.
- عدم الجدية في أداء الأعمال الوظيفية المكلف الضابط بتنفيذها، أو المهام (الأمنية – القانونية) الموكول إليه القيام بها.
- ترك القوات أثناء التواجد بخدمة (مأمورية)، والانصراف من مكانها.
- العمل بوظيفة مدنية أثناء العمل بهيئة الشرطة.
- تعريض حياة القوة للخطر، وتعريض الأسلحة للفقد.

ـ مخالفة السلوك المعيب:

أي سلوك يصدر من ضابط الشرطة يؤدي به إلي ارتكاب فعل يعاقب عليه القانون، هو بلا شك سلوك معيب يستوجب مساءلة الضابط تأديبيا.

وقد لا يشكل هذا الفعل الخاطئ أي مخالفة قانونية تنسب للضابط، ورغم ذلك فإنه في إطار حرص السلطة الإدارية - هيئة الشرطة - على السلوك القويم لأبنائها، فإن هذا الفعل الخاطئ يمثل سلوكا معيبا، يستوجب المساءلة التأديبية للضابط المخطئ. وذلك مثل ارتكاب الأفعال الآتية:

- الارتباط بمن هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي (وهذه المخالفة يقع فيها الكثير من ضباط الشرطة، وفي معظم الأحيان ترتبط هذه المخالفة، بمخالفات أخري يقع فيها ضابط الشرطة سواء مسلكية أو مادية أو عاطفية ......).
- الحصول على هبات مالية بصورة غير قانونية أو رسمية.

- الزواج من أمراة دون المستوي الاجتماعي (سبق اتهامها في قضايا مخلة بالشرف [آداب]).
- إنشاء علاقات عاطفية غير مشروعة ودون المستوي الاجتماعي.
- الاستدانة (اقتراض مادي) من القوات والمرءوسين.
- تدخين الشيشة أثناء التواجد بالخدمة.
- المعاملة السيئة مع أحد موظفي الدولة (أعضاء الهيئة القضائية - أعضاء الهيئة البرلمانية - رجال القوات المسلحة - المحامين.........).
- التلاعب في الذخيرة العهدة وتغير فوارغ الطلقات بذخيرة حية.
- المعاملة السيئة للمواطنين (الإهانة في المعاملة والاحتقار والازدراء، ومن أمثلة ذلك إجبار مواطن علي تقبل حذاء ضابط الشرطة).
- الانقطاع عن العمل بدعوى المرض مع عدم احتساب فترات الانقطاع أجازات مرضية من الجهات الطبية المختصة.
- الغياب عن العمل بدون مسوغ قانوني.

ولاشك أن السلوك المعيب الذي ينتهجه ضابط الشرطة في كثير من المخالفات، يحوي بين جنباته على إهدار الكثير من كرامة الضابط وبالتبعية كرامة الهيئة التي ينتمي إليها، وكذلك يحط من قدر الضابط وقدر الهيئة التي يعد هو أحد أبنائها.

ت ــ أسباب المسألة التأديبية لضابط الشرطة:

يتضح مما سبق عرضه أنه يمكن تقسيم الأسباب التي يتعرض بناء عليها ضابط الشرطة للمسألة التأديبية إلي ما يلي:

١ - أسباب وظيفية وإدارية:

تتمثل في ارتكاب ضابط الشرطة لأفعال وتصرفات مخالفة لنظام العمل، ومهام الوظيفة مثل:

- الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي.
- الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي.

- الخروج الجسيم علي مقتضى الواجب الوظيفي.
- مخالفة التعليمات. والإهمال الجسيم في العمل.
- التصرفات المسليكة المعيبة في النطاق الوظيفي.

٢ - أسباب مسلكية:

تتمثل في كل تصرف أو فعل أو مسلك يصدر من ضابط الشرطة، يشكل سلوكا معيبا يكون من شأنه:

- الإساءة إلي الضابط وإلي الهيئة التي ينتمي إليها.
- أن يحط من قدر الضابط ويسيء لوضعه الوظيفي.

ويتمثل السلوك المعيب في أي فعل يرتكبه ضابط الشرطة يكون من شأنه وضعه تحت طائلة قانون العقوبات، كما يتمثل السلوك المعيب أيضا في أي تصرف أو مسلك يصدر من ضابط الشرطة يعد جريمة يعاقب عليها القانون، ولو لم تتخذ الإجراءات القانونية بالنسبة لها ويكون الضابط في موضع الاتهام أمام جهات التحقيق القضائية، وأن أكتفي في هذه الواقعة بالمسألة التأديبية، مثل: تعاطي المواد المخدرة والمواد الكحولية. لعب الميسر، والتردد علي نوادي القمار. التحرش الجنسي والشذوذ الجنسي.

٣ - أسباب شخصية:

وتتمثل الأسباب الشخصية في كل الأمور المتعلقة بشخصية ضابط الشرطة، وهي تصرفات وأفعال نابعة من ذاته، ويعد هو مسئول عنها بذاته وليس بصفته الوظيفية، بمعني أن هذه التصرفات يسأل عنها ضابط الشرطة بكونه أحد أشخاص المجتمع الذي يعيش فيه، وليس لأنه ضابط شرطة، وهذه الأسباب مثل:

- الارتباط بعلاقات صداقة بمن هم دون المستوي الاجتماعي والوظيفي، والتدني في مستوي هذه العلاقات، والارتباط بعلاقات نسائية مشبوهة.
- الارتباط بعلاقات مشبوهة ببعض طوائف المجتمع (تاجر سيارات - تاجر عملة - طوائف الحرفيين) تؤدي للتقول بممارسة أعمل معينة.

٤- أسباب مالية:

تتمثل في تصرفات ضابط الشرطة المرتبطة بالجوانب المالية سواء في نطاق الوظيفة، أو في نطاق الحياة الخاصة، وهذه التصرفات من قبيل:

- المخالفات المالية المرتبطة بالوضع الوظيفي.
- إنشاء علاقات تجارية ومالية مع الغير بقصد التربح، أو ممارسة العمل التجاري أو إنشاء مشروعات تجارية وإدارتها ولو بطريق غير مباشر.
- قبول مبالغ مالية دون حق، أو طلب مبالغ مالية دون مسوغ قانوني.

٥- أسباب اجتماعية:

وتتمثل الأسباب الاجتماعية التي يتعرض بناء عليها ضابط الشرطة للمسألة التأديبية، في ما يتعلق بالبيئة الاجتماعية المحيطة بأسرة وعائلة الضابط، ومنها علي سبيل المثال:

- الزواج بامرأة دون المستوي الوظيفي والاجتماعي بالنسبة لوضع ضابط الشرطة وظيفيا أو اجتماعيا. مثل: (الزواج من امرأة سيئة السير والسمعة، أو الزواج بامرأة سبق اتهامها في قضايا مخلة بالشرف، أو الزواج بامرأة لعائلة سيئة السمعة............الخ).
- الزواج العرفي.
- الزواج من أجنبية سبق اعتراض الأجهزة الأمنية على الارتباط بها.

ويلاحظ في هذا الشأن أن ضابط الشرطة مطالب بالمحافظة على كرامة الهيئة التي ينتمي إليها، وما تمثله في المجتمع من كيان متميز وسلطة تنفيذية، عند إقدامه على الارتباط العائلي(الزواج)، فيحُسن الاختيار ويلتزم بمصاهرة الأخيار.

٦- أسباب جنائية:

وتتمثل الأسباب الجنائية التي تقضى إلي مسألة ضابط الشرطة تأديبيا، في المسألة الجنائية التي قد يتعرض لها ضابط الشرطة، نتيجة لارتكابه فعل يعد جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات، مثل:

- استعمال القسوة سواء مع متهم أو مواطن أو مع مرءوس.
- تعذيب متهم لحمله على الاعتراف. القبض على مواطن بدون وجه حق
- قبول وأخذ أو طلب رشوة.
- إصدار شيكات بدون رصيد، أو تحرير إيصالات أمانة.
- استغلال سلطة الوظيفة، والتربح من أعمال الوظيفة.
- التزوير في محضر تحريات أو محضر ضبط واقعة معينة.
- مخالفة قانون المرور.
- الضبط في جرائم المخدرات أو الآداب أو السكر.
- اختلاس أموال عامة أو عهدة أميرية.
- ممارسة أعمال النصب و الاحتيال.
- ممارسة أعمال البلطجة وإشاعة الذعر بين المواطنين.

ويلاحظ بعد استعراض بعض الأسباب التي يمكن عند ارتكابها أن يسأل ضابط الشرطة تأديبيا، أن هذا البيان على سبيل المثال، ومع التطور والتقدم الذي يشهده المجتمع في الفترات المستقبلية، يمكن للسلطات التشريعية تجريم ما يعن أو يستجد من أفعال أو مسلكيات، يعد الوقوع فيها مسوغا للمسائلة التأديبية، ويتم ذلك في نطاق إضافة نصوص قانونية حديثة تضاف إلى النصوص القائمة، أو صياغة لوائح قانونية تنظم التأديب للمسلكيات والأفعال المستحدثة.

وبذلك يتحقق الهدف من وضع اطر للمسألة التأديبية لضابط الشرطة، بممارسة الجهة الإدارية للسلطة التقديرية باعتدال وحكمة بشأن اعتبار الفعل جريمة تأديبية أو مخالفة إدارية، ومن جهة أخرى إلزام ضابط الشرطة بأن يكون حريصا في عمله، حكيما في فعله، ملتزما في سلوكه، وهو أن فعل ذلك أضحى مأمول الشخصية موفور السمات طيب الخصال.

جدول (٣/ ٢)

(بيان المخالفات التأديبية التي ارتكابها ضباط الشرطة)

بعد الفصل فيها بعرفة مجلس التأديب - الابتدائي وأيده الاستئنافي - لضباط الشرطة حيث ثبت فيها الإدانة

البيان	سنة ٢٠٠١	سنة ٢٠٠٢	سنة ٢٠٠٣
• الانقطاع عن العمل بدعوى المرض مع عدم احتساب الجهات الطبية فترة الانقطاع أجازه مرضية.	٤٠	٥٤	٦٧
• الغياب عن العمل بدون أذن.	٧	—	—
• استعمال القسوة مع المواطنين.	١٧	١٩	١٥
• مساءلة جنائية أمام النيابة العامة.	١٩	١٠	٦
• المخالفات المالية في نطاق العمل الوظيفي.	١٠	٢٢	١٢
• قبول رشوة.	٤	٣	٧
• استغلال النفوذ وسلطة الوظيفة.	٧	٩	١١
• قبض بدون وجه حق.	١	—	—
• تعاطي المواد المخدرة.	١٤	٢٥	٤٧
• علاقة نسائية غير شرعية.	٩	١٢	١٤
• إساءة معاملة القيادات.	—	٧	٥
• السرقة.	٣	٥	٤
• إساءة معاملة المرءوسين.	٧	١٠	١٢
• سوء معاملة ضابط (اعتداء وإحداث أصابه - سب وإهانة).	٢٠	٧	٣
• الارتباط بعلاقات بمن هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي.	١٢	٢٠	١٢
• ممارسة الشذوذ الجنسي.			
• التزوير في محرر رسمي.	١	—	—
• إساءة معاملة مواطن.	٤	١٢	٤
• التأخير عن مواعيد العمل الرسمية.	٩	٩	٨
• مخالفات مالية خارج الإطار الوظيفي (معاملات تجارية -	—	٢	—
انشاء مشروعات).	—	٦	١٠
• مخالفة تعليمات الخدمة.			
• الإهمال الجسيم في العمل.	٨	١٨	١٣
• ضعف الإشراف علي المرءوس.	٩	٣	٢٨
• مخالفات تعليمات الواجب الوظيفي.	١٧	٨	٣
	١٨	٢٦	٣٣

الخاتمــة

ليس الغرض من هذه الخاتمة تلخيص الرسالة واستعراض أبوابها، وما تضمنته من فصول ومباحث بشكل بانورامي يلم بكل شاردة وواردة، فهــذا أمر يجاوز حدود الخاتمة، وإنما الغرض منها تحقيــق فــروض الدراســة. وانطلاقا من هذه القناعة فقد دارت فروض الدراسة حول عرض لشخصــية ضابط الشرطة بين طرفين:

*** الواقع الذي يعيشه المجتمع ويتفاعل من خلاله مع ضباط الشرطة.**

*** والمأمول الذي يبتغيه وينشده الجميع، في هــذه الشخصية الثرية فــي تكوينها، الغنية بسماتها.**

ويشمل هذا العرض تحديد السمات والخصائص والصفات الشخصية، والنفسية والأخلاقية والعلمية والمهنية، المطلوب أن تتمتــع بهــا شخصــية ضابط الشرطة، إنه البحث عن الشخصية المأمولة لضابط الشــرطة تلــك الشخصية الغوية المتسربلة بالمثل العليا، القادرة على تعظيم الأداء الأمنــي وأحاطته بسياج من المشروعية وصبغ عملهــا بالصــبغة القانونيــة، مــع الحرص على مراعاة حقوق الإنسان والمحافظــة علــى احترامهــا وعــدم انتهاكها، سواء كانت هذه الحقوق دستورية أو قانونية، وذلك في ظل دولــة الديمقراطية دولة سيادة القانون.

وقــد تم اختيار موضوع الدراسة مــن واقع الأهمية التي يولها جهاز الأمن في إعداد عنصره البشرية للعمل الأمني، وبخاصــة عنايتــه بكــادر الضباط، على أن هذا الاهتمام وهــذه العناية شملت جوانب معينة وأغفلــت جوانب أخرى، على الرغــم مــن تكامل جوانب الإعــداد وتــداخلها مــع جوانب الشخصية، والظروف المحيطة والمتغيرات المؤثرة في أداء العمــل الأمني، يزيد على ذلك تلك الضغوط الواقعة على ضابط الشرطة، والتي قد تؤثر على شخصيته ومستوى أدائه الوظيفي، والتي لم تنــل القــدر الــلازم والكافي من الدراسة والاهتمام من قبل.

- **وفي سبيل الوصول إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة:**

إن شخصية ضابط الشرطة هي احد جوانب موضوع الشخصية (Personality)، التي أثارت اهتمام الكثيرين من كافة الطبقات من شعراء وكتاب وفنانين ورجال دين وسياسة وقانون وتجارة، وعلماء في مختلف المجالات.... وهذا بالإضافة إلي عامة الجمهور المثقف. وعندما تتعرض الدراسة لشخصية ضابط الشرطة فإن مبتغاها فهمها وتوضيح كنتها، حيث يرغب كل إنسان في فهم نفسه بالصورة السليمة الصحيحة حتى يعيش في سلام وهدوء في مجتمعه، بما يشمل ذلك من علاقات مختلفة هو طرف فيها مع الآخرين من أبناء المجتمع، وضابط الشرطة هو أحد أبناء المجتمع.

ويعيش ضابط الشرطة في بيئة مادية واجتماعية يؤثر فيها ويتأثر بها، وهو يُكون مع هذه البيئة وحدة متكاملة، وما أنماط سلوكه وشخصيته عامة إلا نتاج ذلك التفاعل الديناميكي بين عدة قوى وعوامل، بعضها يرجع إلي تكوين الفرد البيولوجي وبعضها يرجع إلي مقومات مجاله السلوكي، وتعتبر شخصية الضابط المحصلة النهائية لهذا التفاعل، وقد يفرز ذلك أنماط متباينة من شخصيات ضباط الشرطة، منها الشخصية السوية، أو الشخصية غير السوية. ولعل من أهم النتائج التي خلص إليها الباحث من خلال هذه الدراسة أن تكوين الشخصية المأمولة لضابط الشرطة لتعظيم أدائه الأمني، لن يتحقق ألا من خلال تبني المسئولين لمنهج تكاملي ينظر إلي الأمور نظرة شمولية، مع أخذ كافة عناصر الموضوع في الاعتبار، نظرة تحدد الأطر ولا تغفل رصد التفاصيل، وأعمالا لهذا المنهج وتحقيقا للغايات السالفة، يجب الأخذ في الاعتبار دورة الحياة الوظيفية لضابط الشرطة. ولأغراض الدراسة فقد قسم الباحث هذه الدورة إلي **أربعة مراحل:**

- **<u>تبدأ المرحلة الأولي</u>** مبكراً عند انتقاء العناصر التي سيقع عليها، عبء النهوض بالأعباء والمهام الأمنية في المستقبل وذلك من خلال وضع معايير علمية، للمفاضلة بين الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، وبغية هذا

الاختيار أن يتم انتقاء أفضل العناصر من بين المتقدمين، حيث تمثل هذه المرحلة حجر الأساس في بناء الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، لأن اختيار الفرد المناسب الذي تتوافر فيه مجموعة السمات والصفات المتكاملة، والتي هي ليست فقط خصائص الحالة الصحية والقدرات البدنية والرياضية والصفات الجسمية، وإنما بذات الأهمية السمات الشخصية والنفسية والأخلاقية، تلك السمات المجتمعة وتلك الخصائص المتناسقة هي التي تكون الشخصية المأمولة لضابط الشرطة والتي يمكن على أساسها البناء والارتقاء في مرحلة الأعداد والصقل. وتجدر الإشارة إلي أن أي تهاون أو خطأ في هذه المرحلة سوف يبدد الجهود والطاقات التي ستبذل في المراحل التالية.

ـ أما **المرحلة الثانية** في المنهج التكاملي هي فترة إعداد الطالب وتأهيله بدنيا ونفسيا وعلميا وميدانيا، للنهوض بمهام العمل الأمني الموكول إليه مستقبلا. وفي هذه المرحلة يتم استثمار وتنمية القدرات العقلية والبدنية التي يتمتع بها، وتنظيم الجوانب النفسية والسمات الأخلاقية الكامنة لديه.

ـ **وتأتي بعد ذلك المرحلة الثالثة** التي تهدف إلي مساعدة الضابط على الارتقاء بأدائه الأمني، أثناء مباشرته الأعمال الأمنية والمهام الوظيفية والقانونية الموكول إليه تنفيذها، ويتم ذلك من خلال منظومة إدارية واعية وقيادة رشيدة، تعمل على توفير المناخ الوظيفي المناسب الذي يساعد الضابط على بلوغ هذه الغايات، وتتحكم في مستوي المؤثرات التي يتعرض لها ضابط الشرطة، والمتمثلة في الضغوط التي يصطدم بها أو تظهر أمامه أثناء عمله، وذلك من خلال الحد من آثار هذه الضغوط، حيث أن تأثيرها على الجانب النفسي والمعنوي لضابط الشرطة يؤدي إلي سلبيات كثيرة، أهمها أرتباك مستوي الأداء الأمني وانخفاض معدلات إنجاز الأعمال.

ـ **ثم المرحلة الرابعة** والأخيرة وتهدف إلي المحافظة على ضابط الشرطة الذي تأثر شديدا بما وقع عليه من ضغوط، سواء وظيفية أو اجتماعية أو اقتصادية فأنحدر إلي حافة الهاوية، متجاوزاً في عمله أو مخطأ في سلوكه

أو مهملا في مسلكياته، ويكون ذلك بالمساعدة الواعية المستنيرة الملمة بأطراف الأحداث وتفصيلات الأمور، تلك المساعدة التي تستخدم فيها كافة الوسائل المتاحة، لنهوض الضابط من كبوته وتجاوزه محنته وردته إلي مستقيم الأمور، والمبتغي من ذلك هو ألا تفقد الإدارة أحد عناصرها البشرية، التي بذلت في سبيل تأهيله وإعداده الجهد الكثير والمال الوفير.

إن **نجاح ضابط الشرطة وتميزه** في تعامله مع فئات المجتمع، إنما يرجع إلي تفرد شخصيته بسمات وخصائص، كامنة بداخله منذ قبوله للالتحاق بكلية الشرطة، تضعه في مصاف الناجحين دون تدخل من جهة الإدارة، بينما فشله في استيعاب المواقف والمواجهات مع الجمهور، إنما يعزي إلي ذاته وعدم قدرته على اكتشاف جوانب شخصيته، والإمساك بتلابيب ما يميزه من سمات وخصائص، وهنا يبرز دور القيادة الواعية الفاهمة في تطوير وتطويع هذه الشخصية، حتى لا يشذ الضابط بسلوكها عن المنظومة الأمنية، وحتى يتمكن بنجاح من إعادة اكتشاف ذاته والبحث في أغوار نفسه عن حقائق هي مقومات نجاحه المأمول.

﴿ذَٰلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ﴾

الفهـــــرس

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

(وءاخِرُ دعواهُم أنِ الحَمدُ للهِ رَبِ العَالَمِينَ)

رقـــم الإيداع	٢٠٠٦/١٦٩٢٦ :
الترقيم الدولي	*I.S.B.N* :

شخصية ضابط الشرطة

بين الواقع والمأمول

(دراسة قانونية - نفسية - إحصائية - تحليلية)



دكتور

طارق إبراهيم الدسوقى عطية



دار الجامعة الجديدة

٣٨ ش سوتير - الأزاريطة - ت ٤٨٦٨٠٩٩

